



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU

SKRIPSI

Oleh :

YUNITA MAUDY RIZKY
NIM. 11671200114



PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU

2020



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Mengikuti Oral Comprehensive Strata 1 pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau

Oleh :

YUNITA MAUDY RIZKY
NIM. 11671200114



UIN SUSKA RIAU

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU


2020



LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : YUNITA MAUDY RIZKY
 NIM : 11671200114
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : SI MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : 23 DESEMBER 2020

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**



Irien Violinda Anggriani, SE.M.Si
 NIP.19751106 2007 10 2 003

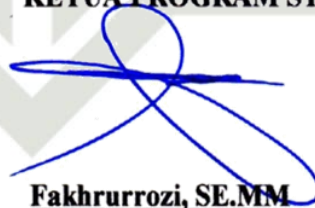
MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI




Dr. Drs. H. Muh. Sa'id HM, M.Ag. MM
 NIP. 196205121989031003



Fakhurrozi, SE.MM
 NIP. 19670725 200003 1 002

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI


NAMA : YUNITA MAUDY RIZKY
 NIM : 11671200114
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)
 JUDUL : PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN
 BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
 KARYAWAN CV. AMIFA KELUARGA LESTARI
 PEKANBARU
 TANGGAL UJIAN : RABU, 23 DESEMBER 2020

DISETUJUI OLEH,
 KETUA PENGUJI


Dr. Kamaruddin, S.Sos M.Si
 NIP. 19790101 200710 1 003

MENGETAHUI

PENGUJI I


Dr. Hj. Mahyarni, SE, MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

PENGUJI II


Astuti Melfinda, SE, MM
 NIP. 19720513 200701 2 018

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU.

OLEH :

YUNITA MAUDY RIZKY
11671200114

Perusahaan yang baik haruslah memiliki budaya organisasi yang kuat dan memiliki karyawan yang *engage* yang akan menunjang kinerja disebuah perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif dengan Populasi dan sampel berjumlah 59 orang. diambil dengan menggunakan metode *sensus*. Berdasarkan pembahasan maka diperoleh hasil bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja karyawan ialah variabel *employee engagement*. secara parsial *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru. Hasil R Square menunjukkan bahwa 66,4 % variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *employee engagement* dan budaya organisasi sedangkan 33,6% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

Kata Kunci : *Employee Engagement*, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Bismillahiraahmaniraahin, Alhamdulillah robbil 'alamin, segala puji kehadiran Allah SWT atas nikmat dan segala curahan ridho Nya kepada penulis tak lupa sholawat kepada nabiyullah yang telah membawa ummat manusia dari zaman jahiliyah kepada zaman penuh berkah ini, sehingga penulis mendapatkan hidayah dan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana akademik di Prodi S1Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, juga sebagai bentuk implementasi dari hasil proses menimba ilmu di kampus dan organisasi.

Banyak pengalaman dan pembelajaran yang didapatkan selama menempuh pendidikan di UIN Sultan Syarif Kasim RIAU tercinta.. Penulis berharap tugas skripsi ini berguna nantinya untuk semua pihak yang memerlukannya dan menjadi amalan jariyah bagi kita semua. Aamiin. Penulisan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setulusnya kepada :

1. Allah SWT atas kemudahan dan keridhoan yang diberikan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
2. Terkhusus kepada Ayahanda Suprianto Abdi dan Ibunda Ida Erna tercinta yang telah membesarkan dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang. Penulis haturkan doa untuk orang tua yang selalu dengan ikhlas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

mendoakan yang terbaik untuk penulis dan mau bersusah payah untuk kemajuan penulis, Serta terimakasih penuh atas dukungan dari seluruh keluarga besar penulis

3. Bapak Prof. Dr. Suyitno, M.Ag selaku Plt. Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. Dr. H. Muh. Said HM. M.Ag MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Ibu Prof. Dr. Hj Lenny Nofianti, MS.SE, M.Si, Ak, CA selaku Wakil Dekan I, Ibu Dr. Hj Julina SE, M.Si selaku Wakil Dekan II, dan Bapak Dr. Amrul Muzan, SHI, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku ketua Prodi S1Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Sekretaris Prodi S1Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Yang penulis sayangi Ibu Irien Violinda Anggriani, SE, M.Si selaku dosen pembimbing proposal dan skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan pikiran, yang sabar dalam memberikan arahan dan saran serta motivasi dalam membantu penyempurnaan skripsi ini dari awal hingga akhir.
9. Bapak Rachmadi, SE., MM selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan dorongan kepada penulis dalam perkuliahan di Fakultas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

10. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah berjasa mendidik penulis dengan pembekalan ilmu pengetahuan yang bermanfaat
11. Pihak CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru yang telah memberikan kemudahan dan arahan dalam setiap urusan yang menyangkut penelitian.
12. Semua sahabat penulis yang memberikan semangat bantuan terkhusus Ahmad Prayogi Nainggolan dan Nurhadi yang selalu mengingatkan dan membantu dalam penyelesaian skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu dengan kerendahan hati penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari pembaca, agar didapati hasil yang lebih baik di masa yang akan datang.

Akhir kata kepada semua pihak yang telah membantu, semoga Allah senantiasa membalas semua amal kebaikan dan memberikan pertolongan kapanpun dan dimanapun. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, Aamiin Ya Robbal Aalamin.

Wassalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Pekanbaru, 19 Oktober 2020
Penulis

YUNITA MAUDY RIZKY
NIM. 11671200114



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	12
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2.1.2 Komponen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.3 Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Kinerja	15
2.2.1 Pengertian Kinerja.....	16
2.2.2 Penilaian Kinerja	16
2.2.3 Manfaat Kinerja.....	18
2.2.4 Indikator Kinerja	19
2.2.5 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	20
2.3 <i>Employee Engagement</i>	23
2.3.1 Pengertian <i>Employee Engagement</i>	23
2.3.2 Faktor Faktor yang Menpengaruhi <i>Employee Engagement</i>	26
2.3.3 Indikator <i>Employee Engagement</i>	27
2.4 Budaya Organisasi.....	29
2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	29
2.4.2 Bentuk Budaya Organisasi	30
2.4.3 Fungsi Budaya Organisasi.....	31
2.4.4 Indikator Budaya Organisasi	32
2.4.5 Proses Pembentukan Budaya Organisasi	34
2.5 Pandangan Islam.....	36
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Kinerja	36
2.5.2 Pandangan Islam Tentang <i>Employee Engagement</i>	37
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Budaya Organisasi	38
2.6 Pengaruhn antar variabel.....	39
2.7 Penelitian Terdahulu.....	42
2.8 Kerangka Penelitian	43



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.9 Hipotesis	44
2.10 Konsep Operasional Variabel	47
BAB III METODE PENELITIAN	48
3.1 Pendekatan Penelitian	48
3.2 Lokasi Penelitian	48
3.3 Jenis dan Sumber Data	48
3.4 Teknik Pengumpulan data	49
3.4.1 Kuesioner	49
3.4.2 Wawancara	50
3.5 Populasi dan Sampel	51
3.6 Analisis Data	51
3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.7 Uji Reliabilitas dan Uji Validitas	52
3.7.1 Uji Realibilitas.....	52
3.7.2 Uji Validitas	53
3.8 Uji Asumsi Klasik	54
3.8.1 Uji Asumsi Normalitas.....	54
3.8.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas.....	54
3.8.3 Uji Asumsi Multikolonieritas.....	55
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	57
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	57
4.2 Kemitraan dengan UMKM Pemasok Bahan Baku Produksi	59
4.3 Visi Misis Perusahaan	65
4.4 Struktur Organisasi Perusahaan	66
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	67
5.1 Karakteristik Responden	67
5.1.1 Responden Berdasarkan Usia.....	67
5.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
5.1.3 Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	68
5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
5.2 Deskripsi Variabel.....	69
5.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	69
5.2.2 Analisis Deskriptif Variabel <i>Employee Engagement</i>	71
5.2.3 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	74
5.3 Uji Kualitas Instrumen Penelitian	76
5.3.1 Uji Validitas	76
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	79
5.4 Uji Asumsi Klasik	80
5.4.1 Uji Normalitas	80
5.4.2 Uji Multikolonieritas	82
5.4.3 Uji Heteroskedastisitas	83
5.4.4 Uji Autokorelasi	84



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

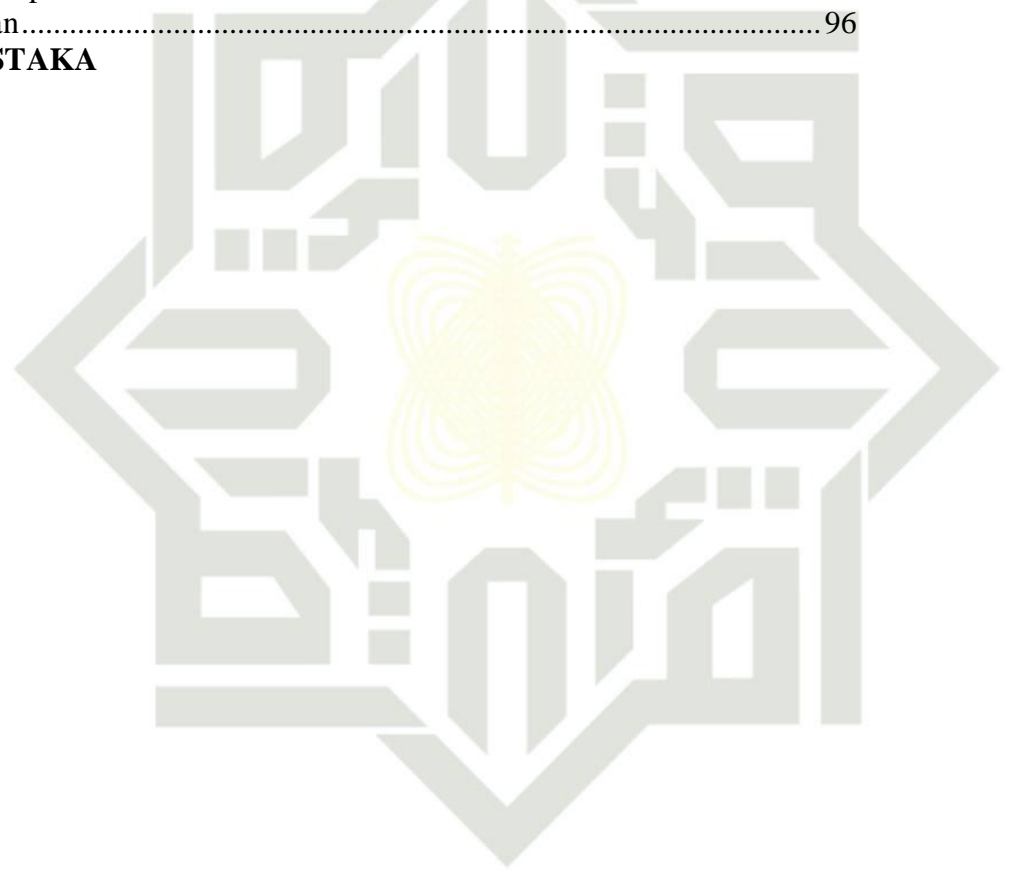
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

5.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	84
5.6 Uji Hipotesis.....	86
5.6.1 Uji Simultan	86
5.6.2 Uji Parsial (Uji T).....	87
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi.....	89
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	90
5.7.1 <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	90
5.7.2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	92
BAB VI PENUTUP	95
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan CV.Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru	6
Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan Perbidang CV.Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru Tahun 2019	6
Tabel 1.3 : Tingkat Kinerja Karyawan Pada CV.Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru Tahun 2019	7
Tabel 1.4 : Realisasi laba CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru 2015- 2019	8
Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu	42
Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel	47
Tabel 3.1 : Skala Likert	50
Tabel 5.1 : Responden Berdasarkan Usia	67
Tabel 5.2 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 5.3 : Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 5.4 : Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 5.5 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja	70
Tabel 5.6 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Employee Engagement</i>	72
Tabel 5.7 : Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi	74
Tabel 5.8 : Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja	77
Tabel 5.9 : Rekapitulasi Uji Validitas Variabel <i>Employee Engagement</i>	78
Tabel 5.10: Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi	79
Tabel 5.11: Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 5.12: Rekapitulasi Hasil Uji Multikolonieritas	82
Tabel 5.13: Hasil Uji Autokorelasi	84
Tabel 5.14: Hasil Regresi Linier Berganda	85
Tabel 5.15: Hasil Uji Simultan (Uji F)	87
Tabel 5.16: Hasil Uji Parsial (Uji T)	88
Tabel 5.17: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	90



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh <i>Employee Engagement</i> (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y).....	44
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi CV.Amifa Keluarga Lestari	66
Gambar 5.1 : Uji Normalita Grafik Scater P-P Plot	81
Gambar 5.2 : Uji Normalitas Histogram	81
Gambar 5.3 : Uji Heteroskedastisitas Grafik Scater P-P Plot	83



BAB I PENDAHULUAN

1. LATAR BELAKANG

Pada hakikatnya, Setiap perusahaan yang didirikan mempunyai tujuan untuk mencapai keuntungan dan mempertahankan kelangsungan hidup. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup suatu perusahaan, maka hendaklah perusahaan mengembangkan potensi potensi sumber daya yang ada di dalam perusahaan secara terus menerus, Baik itu sumber daya alam, pengelolaan sumber daya modal (*material*), teknologi yang berupa mesin, dan yang tak kalah penting adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang potensial untuk membawa perusahaan ke tingkat keberhasilan dan mencapai tujuan. Organisasi yang tumbuh dan berkembang tidak akan lepas dari pengembangan sumber daya manusia yang diharapkan mampu secara teknis, teoritis, dan konseptual, untuk mendorong perusahaan agar maju di segala bidang dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menghasilkan satu tujuan yang sama.

Tidak dipungkiri lagi manusia atau tenaga kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan aset hidup yang harus diperhatikan dan selalu dikembangkan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu mengembangkan sumber daya manusianya hingga menghasilkan tingkat kinerja karyawan yang baik dan

menyebabkan produktivitas yang tinggi sehingga menghasilkan output yang berkualitas.

Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan usahanya tentunya haruslah memiliki kemampuan bekerja yang sesuai dengan bidang yang didalamnya dan memerlukan kemampuan khusus dalam mendalami, agar dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Penilaian kinerja diperlukan untuk melihat sejauh mana perkembangan kerja para karyawan dan sebagai bahan evaluasi untuk menghasilkan output yang maksimal.

Pengertian kinerja menurut **Torang (2013:74)** adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dengan mengukur kinerja, kita dapat melihat berhasil atau tidaknya suatu perusahaan. Kinerja juga merupakan ukuran yang menentukan hasil kerja karyawan. Kinerja didukung atau dipengaruhi oleh banyak faktior, hal ini disebabkan karena dalam mencapai kinerja yang baik harus didukung dengan faktor faktor yang memadai pula.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja ialah *Employee engagement*. *Employee engagement* menggambarkan keadaan dimana anggota dari sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, dengan begitu seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka *secara*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Perusahaan dengan karyawan yang *engaged* memiliki retensi karyawan yang tinggi yang merupakan hasil dari menurunnya *turn over* karyawan, yang mengakibatkan kurangnya niat untuk keluar dari perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan.

Employee engagement membuat karyawan memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela. Perasaan positif dan rasa antusias yang tinggi terhadap pekerjaan dapat disebut dengan *engagement*. Karyawan yang memiliki *engagement* tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena memiliki perasaan yang positif dan tidak menjadikan pekerjaannya sebagai beban akibatnya ia akan mengarahkan energinya untuk bekerja yang selaras dengan tujuan perusahaan.

Definisi dari *employee engagement* itu sendiri menurut **Kruse (2012:14)** adalah komitmen emosional karyawan pada organisasi dan tujuannya. Komitmen emosional ini berarti karyawan benar-benar peduli tentang pekerjaan dan perusahaan mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja atas nama tujuan organisasi.

Banyak perusahaan yang belum menunjukkan adanya sikap *engage* dari karyawannya di karena banyaknya karyawan yang tidak faham akan perusahaan dan adanya sikap tidak peduli atas perusahaan. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya kinerja karyawan karena karyawan bekerja masih mengharapkan gaji semata, bukan bekerja karena mencapai tujuan perusahaan. Hal ini juga didorong oleh budaya organisasi yang lemah di dalam perusahaan sehingga menyebabkan kurangnya rasa kepedulian terhadap perusahaan dan kurangnya empati antar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

sebagai karyawan, hal ini juga berdampak pada kinerja yang kian menurun di dalam perusahaan. Maka dari itu sangat perlu adanya *employee engagement* di dalam suatu perusahaan.

Selain *employee engagement*, yang mempengaruhi kinerja selanjutnya ialah budaya organisasi. Seperti yang dikemukakan **Wibowo (2010:13)** suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Prinsip utama budaya organisasi adalah penerapan budaya disiplin, budaya berprestasi, budaya kekeluargaan dan budaya ketertiban. komponen yang paling dasar ialah penerapan budaya disiplin dalam setiap pelaksanaan tugas, karena dengan begitu akan cepat tercapai tujuan perusahaan. perusahaan yang mempunyai budaya organisasi yang tinggi akan mempunyai karyawan yang memiliki pengetahuan dasar tentang perusahaannya berikut dengan tujuan perusahaan agar mampu mempertahankan budaya organisasi yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini akan berpengaruh dengan kebiasaan atau budaya organisasi perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Untuk menciptakan atmosfer kerja yang menyenangkan, salah satunya adalah terciptanya budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan. Karakteristik budaya organisasi yang mencakup orientasi pada tindakan, berfokus pada kompetensi inti, dan merampingkan organisasi, merupakan hal hal yang dapat meningkatkan solidaritas antar pekerja dan dapat menunjang kinerja karyawan. Hasil yang diharapkan dari semua upaya ialah menghasilkan output yang maksimal.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dewasa ini bukan hanya perusahaan perusahaan besar saja yang memiliki budaya organisasi yang kuat, namun UMKM juga memiliki budaya organisasi yang tidak kalah menarik dengan perusahaan lainnya. misalnya salah satunya di CV. Amifa Keluarga Lestari. CV. Amifa Keluarga Lestari memiliki budaya organisasi yang cukup menarik karena memiliki budaya bekerja santai namun produktif. Briefing dilakukan setiap hari pagi dan sore serta memiliki kepercayaan yang melekat antar satu karyawan dengan karyawan lainnya. karyawan disana memiliki rasa kepedulian yang tinggi akan perusahaan dan memikirkan perkembangan perusahaan sehingga hal itu memungkinkan untuk karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik sehingga perusahaan dapat berkembang dengan sukses. meski begitu masih ada beberapa karyawan yang belum mengetahui seluk beluk tentang perusahaannya

CV. Amifa Keluarga Lestari berlokasi di Jalan Cipta Karya Kecamatan Tampan, Pekanbaru. Perusahaan ini bergerak dalam bidang makanan ringan dan cemilan. CV ini merupakan salah satu UMKM (Usaha Mikro kecil Menengah) yang ada di kota Pekanbaru. Perusahaan sudah mulai beroperasi pada Januari tahun 1999, dan dijadikan CV pada tahun 2018. CV Amifa keluarga Lestari merupakan salah satu UMKM yang berkembang pesat beberapa tahun belakangan. Perusahaan ini mendistribusikan produk mereka keseluruh Provinsi Riau dan sekarang mulai dirintis untuk didistribusikan ke Provinsi luar, seperti Jambi, Sumatera Utara, Palembang, Bengkulu perbatasan dan Aceh. Perusahaan ini telah memiliki lebih dari 30 jenis varian produk yang dikembangkan dari dulu

hingga sekarang. berikut merupakan data jumlah karyawan CV Amifa Keluarga Lestari.

Tabel 1.1 : Jumlah Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru 2015 – 2019

No	Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah Karyawan Akhir Tahun
		Pria	Wanita	
1	2015	30	23	53
2	2016	29	20	49
3	2017	31	25	56
4	2018	33	23	56
5	2019	35	24	59

Sumber CV. Amifa Keluarga Lestari 2020

Dapat kita lihat dari tabel 1.1 bahwa jumlah karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru mengalami peningkatan setiap tahunnya, hanya saja mengalami penurunan kuantitas karyawan pada tahun 2016 sebanyak 4 orang, namun berhasil menambah karyawan lagi di tahun berikutnya sebanyak 7 orang karyawan, hingga di tahun 2019 mencapai 59 orang karyawan. Departement atau bidang pada CV Amifa Keluarga Lestari terbagi menjadi 3 bidang, yakni bidang Penyimpanan, bidang penjualan, dan bidang produksi. Berikut jumlah karyawan dan pimpinan perbidang pada CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

Tabel 1.2 : Jumlah Karyawan Perbidang CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru Tahun 2019

No.	Nama bidang	Jumlah karyawan		Jumlah Karyawan (orang)
		Ketua / Supervisor	karyawan	
1	Pimpinan	1	-	1
2	Bidang penyimpanan	2	6	8
3	Bidang penjualan	1	24	25
4	Bidang produksi	2	23	25
Total		6	53	59

Sumber CV. Amifa Keluarga Lestari 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, CV Amifa Keluarga Lestari mengukur tingkat kinerja terhadap semua karyawan yang ada didalam perusahaan. Penilaian kinerja yang dilakukan terhadap karyawan didasari atas penilaian perilaku dan sikap, tingkat kehadiran, penilaian atasan, kuantitas atau kualitas kerja, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari dapat dilihat dari persentase nilai yang di rekap dari nilai seluruh karyawan perusahaan selama satu tahun masa kerja di tahun 2019. Berikut tingkat kinerja karyawan tahun 2019 :

Tabel 1.3 : Tingkat Kinerja Karyawan Pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru Tahun 2019

No	Skor Prestasi	Nilai	Jumlah Karyawan (orang)	Persentase Pencapaian (%)
1	90-100	A	47	79,7
2	80-89	B	12	20,3
3	70-79	C	0	0
4	50-69	D	0	0
5	40-49	E	0	0
Total			59	100%

Sumber CV. Amifa Keluarga Lestari 2020

Dari tabel 3 diketahui jumlah karyawan yang memperoleh nilai A sebanyak 47 karyawan dan yang mendapat nilai B ialah sebanyak 12 karyawan dengan persentase masing masing 79,7 % dan 20,3 % .

CV Amifa keluarga lestari ini merupakan CV yang berkembang lumayan pesat beberapa tahun belakangan, dilihat dari meningkatnya omset penjualan yang terjadi di CV. Amifa Keluarga Lestari pekanbaru, yang ditunjukkan tabel realisasi laba lima tahun belakangan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Tabel 1.4 : Realisasi laba pada CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru 2015-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Laba (Rp)	Realisasi Laba (Rp)	Persentase pencapaian (%)
2015	53	15.000.000.000	13.879.208.900	92,5 %
2016	49	14.000.000.000	12.038.938.350	85,9 %
2017	56	10.600.000.000	15.264.965.500	95,4 %
2018	56	20.000.000.000	19.070.179.750	94,1 %
2019	59	20.000.000.000	19.797.593.050	98,9 %

Sumber CV. Amifa Keluarga Lestari 2020

Dengan dijadikan CV pada tahun 2018, CV Amifa Keluarga Lestari mengalami peningkatan omset yang cukup besar yang dapat dilihat dari tabel diatas dari tahun 2017 ke tahun 2018, dengan ditingkatkannya target laba di tahun 2018 sebanyak Rp. 20.000.000.000, 00,- dengan begitu realisasi laba pun juga ikut meningkat sebesar Rp. 19.070.179.750, 00,- dari yg sebelumnya di tahun 2017 hanya sebesar Rp. 15.264.965.500,- dengan persentase pencapaian realisasi tertinggi ada di tahun 2019 dengan persentase 98,9 %.

Dari latar belakang di atas maka kami tertarik untuk melakukan penelitian tentang bagaimana **EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang mengenai keterkaitan antara *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan diatas, maka dapat dirumuskan bahwa dalam penelitian ini secara khusus peneliti mengajukan pertanyaan penelitian yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru?
3. Apakah terdapat pengaruh secara simultan *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial *employee engagement* terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi peneliti, agar penelitian ini bisa dijadikan pembandingan pada penelitian sebelumnya dan agar dijadikan referensi untuk penelitian yang akan datang.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengetahuan baru mengenai pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk meningkatkan kembali pemahaman mengenai pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dipakai untuk menyusun skripsi ini sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta rencana sistematika peniisan.

BAB II : KAJIAN TEORITIS

Dalam bab ini akan diuraikan tinjauan pustaka yakni landasan teori yang berhubungan dengan judul dan nantinya akan digunakan sebagai pedoman pembuatan proposal. Dalam bab ini juga memuat pendekatan pendekatan islami tentang kinerja karyawan, *employee engagement*, dan budaya organisasi serta juga memuat penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, konsep operasional variabel, dan hipotesis.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, struktur perusahaan, dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas gambaran umum objek penelitian, analisis data dan pembahasan dari analisis data.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan, inti variabel mengenai hasil, dan dan saran saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II KAJIAN TEORITIS

2.1 Manajemen sumber daya manusia

2.1.1 Pengertian manajemen sumberdaya manusia

Besarnya keuntungan yang diperoleh suatu perusahaan atau organisasi tentu tidak terlepas dari berbagai sumber daya yang menjadi kunci keberhasilan suatu perusahaan, baik sumber daya alam, teknologi, maupun sumber daya manusia. Sejak zaman revolusi industri memegang peranan mesin atau teknologi banyak menggantikan peran sumber daya manusia dalam menjalankan daur hidup perusahaan, namun tetap saja sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjalankan tenaga dan fungsi mesin.

Sebegitu pentingnya sumber daya manusia, membuat perusahaan lebih lagi dalam memilih sumber daya yang memadai serta dalam mengatur sumber daya yang efektif dan efisien. Maka dari itu sangat diperlukan manajemen sumber daya manusia yang hadir untuk mengatur sumber daya manusia agar dapat di pergunakan manfaatnya sebaik mungkin. Pengertian manajemen sumber daya manusia Menurut **Kasmir (2016:6)** manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*. Sedangkan menurut **Rivai (2015:3)** menyatakan bahwa manajemen SDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal.

Pentingnya fungsi dan peran dari sumber daya manusia harus diimbangi dengan kemampuan manajemen sumber daya manusia itu sendiri dalam melakukan pekerjaannya sehingga output yang dihasilkan dapat maksimal. Maka dari itu perlu adanya kerjasama antar sumber daya yang ada dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

2.1.2 Komponen sumberdaya manusia

Hasibuan (2009:12) dalam bukunya menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki komponen-komponen yang merupakan bagian dari tenaga kerja manusia yang saling mendukung di dalam suatu perusahaan. Komponen-komponen inilah yang bekerjasama untuk memajukan perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Komponennya ialah :

1. Pengusaha

Setiap orang yang menginvestasikan modalnya untuk memperoleh pendapatan dan besarnya pendapatan itu tidak menentu, tergantung laba yang dicapai perusahaan tersebut disebut pengusaha.

2. Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan perusahaan, keikutsertaan karyawan menentukan berhasil tidaknya aktivitas perusahaan. Peran karyawan sangat krusial dalam menentankan tujuan, menjalankan proses, dan menghasilkan output perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3

Pemimpin

seseorang yang mempunyai wewenang dalam mengatur perusahaan dan berwenang dalam memimpin perusahaan dan mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

2.1.3 Fungsi manajemen sumber daya manusia

Kegiatan pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan benar dan melalui proses yang benar agar semua kegiatan sumber daya manusia dapat berjalan pada jalurnya dengan tujuan mempermudah prosesnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh **Kasmir (2016:14)** terdiri dari :

1. Analisis jabatan
2. Perencanaan sumber daya manusia
3. Penarikan pegawai
4. Seleksi
5. Pelatihan dan pengembangan
6. Evaluasi kinerja
7. Kompensasi
8. Jenjang karir
9. Kesehatan dan keselamatan kerja
10. Hubungan industrial
11. Pemutusan hubungan kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fungsi ini membutuhkan kerjasama seluruh anggota perusahaan dan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan termasuk didalamnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh perusahaan, agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Dengan begitu tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan baik.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian kinerja

Semua karyawan dalam bekerja tentunya menginginkan hasil kerja yang maksimal dalam mengerjakan pekerjaannya. Harapannya ialah mendapatkan hasil kerja terbaik dengan cara mengerjakan yang terbaik yang bisa dilakukan pekerja. Namun tidak semua orang dapat mengerjakan hasil dengan maksimal, hal ini dapat di karenakan berbagai faktor dan berbagai situasi. Karyawan yang baik akan melaksanakan beban yang diberikan oleh instansi perusahaan kepada dirinya dengan sebaik mungkin. hal ini akan sejalan dengan moto dan tujuan perusahaan. Sedangkan beberapa persen karyawan yang malas melaksanakan cenderung tidak maksimal dan bekerja. Kemampuan dan ketidakmampuan karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka itulah yang disebut dengan kinerja.

Kinerja yang dipaparkan oleh **Torang (2016:74)** adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok orang didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria atau ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Sedangkan kinerja menurut penuturan **Martis dan Jackson (2012:378)** ialah kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Sharif Kasim Riau

Kasmir (2016:182) menyatakan: “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Biasanya kinerja karyawan akan dinilai sesuai dengan standar kinerja disuatu perusahaan. Penilaian ini akan dilaksanakan oleh pihak manajemen untuk mengukur sejauh mana tingkat kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan. Dengan menilai kinerja, kita dapat tahu apa yang kurang atau apa yang dibutuhkan serta masalah apa yang dihadapi karyawan agar perusahaan dapat melakukan evaluasi yang bertujuan untuk pengembangan perusahaan.

2.2.2 Penilaian kinerja

Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik orang melakukan pekerjaan yang ditugaskan atau diberikan. penilaian kinerja yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016:185)** merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk menilai keseluruhan kinerja pegawai dalam jangka waktu atau periode tertentu. Sedangkan menurut **Martis dan Jackson (2012:382)** mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Penilaian kinerja karyawan berguna untuk memberikan data dan memberikan informasi secara objektif atas prestasi kerja karyawan yang digunakan untuk berbagai kepentingan pegawai dan perusahaan. Yang menilai kinerja karyawan ialah atasan langsung, , artiya orang yang menjadi atasan langsung karyawan yang bersangkutan dan yang berwenang untuk memberikan tugas.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penilaian karyawan dapat dilakukan dengan periode tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan.

Proses penilaian kinerja meliputi :

1. Menyusun rencana kerja

Perencanaan kerja biasanya terkait dengan sasaran tahunan perusahaan dengan membandingkan rencana yang ada. rencana kerja merupakan tahap dalam menyepakati sasaran kerja yang harus dicapai dalam periode tertentu.

2. Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan implementasi dari rencana kerja dan dikerjakan dengan sebaik-baiknya oleh karyawan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

3. Pembinaan

Pembinaan dilakukan untuk memantau pencapaian sasaran kerja selama periode penilaian. Biasanya pembinaan dilakukan oleh atasan karyawan jika karyawan belum atau tidak mencapai target yang telah ditetapkan

4. Pengawasan atau peninjauan

Hal ini merupakan realisasi dari rencana kerja untuk mengetahui kemampuan kerja karyawan juga digunakan untuk penelitian selanjutnya serta untuk ditindaklanjuti.

5. Mengendalikan

Kegiatan pengendalian dilakukan ketika terjadi penyimpangan atas pelaksanaan tugas yang diberikan. Pengendalian disini dimaksudkan agar

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dalam pengendalian tugas karyawan diharapkan tidak keluar dari rel yang telah ditetapkan sebagaimana mestinya.

2.2.3 Manfaat kinerja

Segala sesuatu yang dikelola oleh organisasi pasti memiliki tujuan spesifik yang ingin dicapai dalam pelaksanaannya dan pasti memiliki manfaat manfaat bagi perusahaan maupun stakeholder, salah satunya ialah penilaian kinerja.

Kinerja menurut **Rivai (2011:563)** mempunyai manfaat manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai

Manfaat dari kinerja bagi karyawan yang dinilai meliputi meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kepuasan kerja, kejelasan standar hasil yang dinilai, peningkatan pengertian atas nilai nilai pribadi, dan kesempatan berkomunikasi vertikal.

2. Manfaat bagi penilai

Adanya kesempatan untuk mengukur kualitas kerja karyawan dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, dapat mengidentifikasi kesempatan untuk ritasi karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja baik manajer maupun karyawan itu sendiri.

3. Manfaat bagi perusahaan

Adapun manfaatnya bagi perusahaan diantaranya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, meningkatkan kualitas komunikasi, memperbaiki seluruh simpul unit unit yang ada di dalam perusahaan, meningkatkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

motivasi kerja karyawan secara keseluruhan, serta meningkatkan pandangan luas terhadap tugas yang dilakukan masing masing karyawan.

2.2.4 Indikator kinerja

Ada 5 indikator dalam menilai kinerja individu menurut **Mathis dan Jackson (2012:378)** yakni :

1. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pekerja dapat bekerja dalam setiap harinya, menghasilkan banyak keluaran sesuai dengan standar, hasil kerja yang lebih baik, dan jumlah kesalahan yang minimal.

2. Kualitas hasil kerja

Seberapa baik seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan sesuai dengan yang seharusnya dilakukan, mutu hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, dengan melihat ketepatan, ketelitian, kerapian, dan keberhasilan hasil pekerjaan yang diharapkan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu disini meliputi ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang diberikan termasuk juga dalam melakukan penundaan pekerjaan sehingga memiliki manajemen waktu yang baik.

4. Kehadiran

Kehadiran meliputi seberapa tinggi kontribusi karyawan dalam kehadiran setiap harinya, kedisiplinan, dan ketepatan waktu sesuai jam operasional yang telah ditetapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2.2.5 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak kendala yang biasa dihadapi oleh para anggota perusahaan, baik karyawan maupun pimpinannya. Hal ini merupakan hal yang wajar mengingat bahwa dalam praktiknya tidak selamanya kinerja perusahaan dapat berjalan dengan mulus tanpa hambatan. Tak bisa dipungkiri bahwa tingkat kinerja setiap karyawan berbeda satu sama lain. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. seperti yang dikemukakan oleh **Kasmir (2016:189)**, Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja yakni :

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kemampuan yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik kinerja yang akan ia hasilkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tentang pekerjaannya akan memiliki keterampilan lebih dalam melakukan pekerjaan. Artinya ia akan lebih mudah untuk melakukan pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara baik akan memberikan hasil yang pekerjaan yang baik pula.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Racangan kerja

jika suatu pekerjaan memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar, dengan begitu para karyawan pun akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya.

4. Kepribadian

Masing masing karyawan tentu memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda beda. Orang yang memiliki kepribadian yang baik cenderung mudah berkomunikasi dengan orang lain dan memiliki kesulitan kerja yang lebih sedikit dibandingkan rekannya. Semakin baik kepribadian seseorang ia akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan serta memiliki kesungguhan yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menguntungkan perusahaan karena kemungkinan ia menghasilkan output yang diharapkan perusahaan juga akan semakin tinggi.

5. Motivasi kerja

Karyawanyang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah melakukan pekerjaannya dengan maksimal dikarenakan ada dorongan dorongan dari motivasi yang ia miliki utuk mencapai tujuan yang ia inginkan.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengelola dan memerintah perusahaan terkhususnya karyawan. Kepemimpinan yang baik akan lebih mudah meningkatkan kinerja karyawan, hal itu karena

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

7.

kepemimpinan yang baik akan mengayomi, mendidik, dan membimbing karyawan yang akan berdampak pada keakraban emosional atasan dan bawahan. hal itu akan menyebabkan lebih mudahnya mengatur bawahan untuk mengikuti apa yang ia perintahkan dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam memimpin karyawan. Misalnya gaya kepemimpinan otoriter akan berbeda dengan gaya kepemimpinan demokratis, dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai kondisi perusahaan.

8.

Budaya organisasi

Budaya organisasi dapat disebut juga norma norma yang berlaku di dalam perusahaan atau ciri khas dari suatu perusahaan. Budaya organisasi yang kuat akan menimbulkan keakraban emosional terhadap masing masing karyawan dan akan meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan.

9.

Kepuasan kerja

Perasaan senang dan gembira atas tercapainya suatu tujuan pekerjaan akan meningkatkan rasa kepuasan karyawan dalam bekerja dan meningkatkan kepuasan kerja.

10.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi tekanan kerja dan meningkatkan kualitas kerja karyawan, dengan begitu kinerja karyawan juga dapat meningkat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

11. Loyalitas.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan adalah sebagai bukti kesungguhan bekerja karyawan yang akan menghasilkan kinerja karyawan yang semakin baik.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan akan perusahaan dalam hal menjalankan tugas yang diberikan. Hal ini akan memberikan pengaruh terhadap kinerja akibat dari komitmen yang telah disepakati.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karena karyawan yang disiplin cenderung mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal dan menghasilkan output yang maksimal pula.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, Dengan demikian pemimpin harus menyadari dan mengembangkan potensi yang ada pada karyawan sehingga ia memiliki kinerja yang baik dan dapat bekerja dengan maksimal. Sehingga penilaian kinerja yang dilaksanakan oleh seluruh elemen dapat berjalan dengan baik dan maksimal dan menghasilkan output yang berkualitas.

2.3 *Employee engagement*

2.3.1 **Pengertian employee engagement**

Employee Engagement merupakan keterikatan kerja karyawan terhadap perusahaan, *Employee Engagement* juga sering disebut dengan *work engagement*.

Kata *Employee* artinya adalah karyawan. Sedangkan *engagement* berarti

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterikatan. Aspek *engagement* organisasi didefinisikan sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap organisasi dan nilai-nilainya. Dengan kata lain, *engagement* organisasi terjadi ketika pegawai melakukan identifikasi diri dengan nilai dan tujuan organisasi dan percaya bahwa organisasi tersebut merupakan tempat yang hebat untuk bekerja dan terus bekerja.

Istilah *engagement* bisa digunakan dalam pekerjaan untuk menjelaskan apa yang terjadi ketika seseorang terikat pada pekerjaan, maka akan timbul suasana positif, bahkan bergairah dengan pekerjaannya, menjalankan perilaku sukarela, dan termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Karyawan yang terikat (*engaged*) dikatakan oleh **Robinson yang dikutip oleh Rustono (2012:3)** bahwa ia sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Schiemann (2011:30) mengartikan *engagement* (keterikatan) sebagai energi atau motivasi dari karyawan untuk membantu organisasi tersebut mencapai tujuannya. Secara sederhana, *engagement* berarti merasa positif terhadap pekerjaan. Selanjutnya mereka menjelaskan, pegawai yang *engaged* adalah pegawai yang semangat, pegawai yang secara total tenggelam dalam pekerjaannya, energik, komitmen dan berdedikasi penuh. Dengan kata lain, *engagement* pekerjaan terjadi ketika pegawai melakukan usaha-*Organizational*



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Engagement (Keterikatan Organisasi) *Engagement* organisasi berfokus pada keterkaitan atau identifikasi dengan organisasi secara keseluruhan.

Istilah *employee engagement* yang paling sering dikutip ialah pendapat **Schaufeli dalam Akbar (2013:12)** yang mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. *Employee engagement* sangat penting dikarenakan ia merupakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan.

Employee engagement yang didefinisikan **Schiemann (2011:211)** berupa kerelaan untuk melakukan advokasi atas nama tempat perusahaan, hal ini mencakup kerelaan mempromosikan perusahaannya, membeli bahkan berinvestasi pada perusahaannya. *Employee engagement* juga didefinisikan oleh **Kahn (1990:694)** sebagai :

“harnessing of organization members’ selves to their work roles: in engagement, people employ and express themselves physically, cognitively, emotionally and mentally during role performances”,

Hal ini berarti *employee engagement* merupakan keadaan dimana anggota sebuah organisasi mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya. Dalam *engagement*, seseorang akan mempekerjakan dan mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa mereka. Aspek kognitif dalam *employee engagement* mencakup keyakinan yang dimiliki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

oleh karyawan mengenai organisasi tersebut, para pemimpinnya, dan kondisi kerja.

2.3.2 Faktor yang mempengaruhi *employee engagement*.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan kerja. Menurut Bakker dan Demerouti dalam Anggriani (2016: 184) keterikatan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. *Job resources* (sumber daya kerja)

Job resource diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, dan sosial serta organisasi pada pekerjaan yang mampu mengurangi tuntutan pekerjaan dalam kaitannya dengan mengorbankan psikologis yang diberikan oleh karyawan dan memberikan pengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

2. *Personal resources* (sumber daya pribadi)

Personal Resource dikaitkan dengan evaluasi diri yang positif yang berpengaruh pada ketahanan mental individu serta mengacu pada pola kecerdasan emosional individu.

3. *Job demands* (tuntutan pekerjaan)

Job demands mempengaruhi *employee engagement* karena dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan motivasi bekerja dan meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan.

4. *Peers* (teman sebaya)

teman sebaya yang mendukung pekerjaan dapat menjadikan seseorang merasa betah dalam bekerja dan meningkatkan rasa ikhlas dalam mengerjakan pekerjaannya.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.3 Indikator *Employee Engagement*

keterikatan dapat ditingkatkan apabila Karyawan merasa aman untuk menunjukkan dan memberdayakan dirinya, merasa dirinya bermanfaat dan berharga bagi perusahaan serta memiliki resources yang cukup untuk melaksanakan perannya.

Schaufeli dalam akbar (2013:12) mendefinisikan *employee engagement* sebagai:

“positive, fulfilling work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption”

Dapat diartikan sebagai keadaan motivasional yang positif yang dikarakteristikan oleh *vigor, dedication, dan absorption*. Dalam mengukur *employee engagement*, diperlukan alat ukur atau indikator yang menjadi ukuran untuk *employee engagement*. Menurut **Schaufeli & Bakker dalam Akbar (2013:13)** terdapat 3 karakterisitik dalam *employee engagement*, yang dikategorikan sebagai indikatornya, diantaranya yaitu :

1. *Vigor*.

Menurut **Schaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013:13)**. *Vigor* Merupakan keterikatan karyawan yang ditimbulkan melalui kekuatan mental dan fisik ketika sedang bekerja. *Vigor* ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resistensi mental dalam bekerja, energi yang optimal, dan keberanian untuk melakukan usaha semaksimal mungkin, keinginan,kemauan, dan kesediaan dengan bersungguh sungguh di dalam pekerjaan sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal dalam setiap

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

pekerjaan yang diberikan. Tetap gigih, tidak mudah putus asa, tidak mudah menyerah, semangat, dan terus berytahan dalam menghadapi kesulitan

Vigor secara sederhana diartikan dengan semangat bekerja. Dikarekteristikan dengan tingkatan energi yang tinggi serta ketangguhan mental ketika bekerja, serta keinginan untuk memberikan usaha terhadap pekerjaan dan juga ketahanan dalam menghadapi kesulitan.

2. *Dedication*.

Dedication merupakan keterikatan karyawan secara emosional terhadap pekerjaan. *Dedication* menggambarkan perasaan yang sangat antusias karyawan dalam melakukan pekerjaannya., merasa termotivasi, terinspirasi, dan tetap tekun hingga akhir kepeada perusahaan tanpa merasa terancam dengan tantangan yang dihadapi, juga merasa bangga dengan pekerjaan yang dilakukannya dan perusahaan tempat ia bekerja.

Orang yang memiliki *dedication* yang tinggi mengidentifikasi pekerjaannya secara kuat karena ia menjadikannya sebagai pengalaman, menginspiras, dan menantang.

Dedication dikarakteristikan dengan rasa antusias, inspirasi, kebanggaan, dan tantangan.

3. *Absorption*.

Absorption merupakan keterikatan karyawan yang digambarkan dengan perilaku pegawai yang memberikan perhatian penuh terhadap pekerjaannya. Ia menggambarkan karyawan yang merasa bahagia tenggelam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

dalam pekerjaan, memiliki fokus yang tinggi, serius, dan berkonsentrasi penuh dalam bekerja.

Schaufeli dan Bakker dalam Akbar (2013:14) menuturkan Secara psikologis disaat melakukan pekerjaannya mereka cenderung sulit untuk melepaskan diri terhadap pekerjaan karena merasa waktu berlalu terlalu cepat diakibatkan asik nye mereka dalam bekerja.

Absorption dikarakteristikan dengan karyawan yang berkonsentrasi penuh dalam pekerjaan dan senang ketika dilibatkan dalam pekerjaan, sehingga waktu akan terasa berjalan dengan cepat.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sesuatu yang sering di dengar di dalam organisasi, baik organisasi profit maupun organisasi sosial. Setiap organisasi memiliki sikap dan perilaku karyawan yang berbeda beda, tergantung dari ciri perusahaan itu sendiri, begitu juga dengan kebiasaan kebiasaan yang biasa dilakukan di dalam perusahaan akan berbeda di setiap perusahaan. hal inilah yang secara sederhana di sebut dengan budaya organisasi.

Budaya organisasi yang kuat akan membentuk organisasi yang awet dan memiliki daur hidup yang lebih lama, karena pada dasarnya cerminan dari perilaku karyawan, kebijakan perusahaan, dan peraturan perusahaan di perusahaan akan membentuk budaya organisasi. Kebudayaan sendiri didefinisikan oleh **Reynecke dalam Liliweri (2014:276)** sebagai deposit pengetahuan, pengalaman, kepercayaan, nilai, sikap, makna, hierarki, agama, catatan tentang waktu, peranan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

relasi tertentu, konsep universe, objek material, dan pemikiran yang diakui oleh suatu kelompok manusia yang kemudian diwariskan dari suatu generasi ke generasi lainnya

Budaya organisasi didefinisikan oleh **Torang (2016:107)** melalui 3 aspek yakni menurutnya budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*norm*), dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktifitas dalam organisasi.

.Menurut **Sutrisno (2010:2)** Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau norma-norma (*believes*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Sedangkan budaya organisasi yang diterangkan oleh **Robbin and Judge (2015:355)** ialah suatu persepsi bersama yang dianut anggota anggota organisasi itu atau sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi.

Jadi, kesimpulan secara luas seperti yang dikatakan **Torang (2016:107)** budaya organisasi ialah *belief*, *norm*, *value*, dan *system* yang membentuk dan mewarnai perilaku pimpinan dan anggota organisasi sehingga menjadi kebiasaan yang sulit diubah.

2.4.2 Bentuk Budaya Organisasi

Jeff Cartwright dalam **Torang (2016:107)** membagi bentuk budaya menjadi 4 bagian, yakni :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. *Monoculture*

Individu atau organisasi berfikir sama sesuai dengan norma budaya yang sama, dicirikan ekstrem (fanatik dan fundamentalis)

2. *Superordinate culture*

Subkultur terorganisasi (setiap individu bergerak dengan nilai nilai, gagasan, dan pandangan sendiri, namun bekerja dalam satu organisasi dan semua termotivasi)

3. *Divisive culture*

Bentuk ini memecah belah karena masing masing individu memiliki agenda dan tujuan nya sendiri.

4. *Disjunctive culture*

Diindikasikan dengan pemecahan organisasi secara eksplosif atau menjadi unit budaya individual.

2.4.3 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hal yang penting di dalam perusahaan. Bukan hanya ia sebagai ciri khas, namun ia juga sebagai pedoman perilaku karyawan dalam perusahaan, tentunya budaya organisasi memiliki fungsi fungsi dan peran di dalam perusahaann.

Menurut **Mondy dan Noy dalam Riani (2011:8)** budaya organisasi berguna untuk membangun dan mendesain kembali sistem pengendalian manajemen organisasi, yakni sebagai alat untuk menciptakan komitmen, hal ini berguna agar karyawan dan pera manajer mau melaksanakan perencanaan strategis

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluation, dan sebagainya.

Adapun fungsinya sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan “pembeda” yang jelas antar organisasi.
2. Pembawa rasa identitas dalam suatu organisasi.
3. Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dibandingkan ego individual.
4. Merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberi standar yang tepat untuk dilakukan karyawan.
5. Sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan begitu, budaya organisasi merupakan sistem dan kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku dan pembuat keputusan di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki arti penting baik dari segi kepentingan maupun pragmatisnya.

2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut **Robbin and Judge (2015: 355)**, yakni :

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.
Karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian pada hal hal rinci
Karyawan diharapkan menjalankan analisis, presisi, dan memberi perhatian pada hal hal kecil.
3. Orientasi Hasil kerja

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi pada anggota organisasi
Manajemen mempertimbangkan efek dari hasil atas manusia lainnya yang ada didalam organisasi dibandingkan terhadap individu. Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan kebutuhan karyawan di dalam organisasi. Perusahaan diharapkan memperhatikan kenyamanan kerja karyawan, memperhatikan pengendali stress karyawa seperti mengadakan rekreasi dan liburan, hingga memperhatikan keperluan pribadi karyawan apakah telah mencukupi atau tidak.
5. Orientasi tim
Menedepankan kegiatan diorganisir oleh tim dibandingkan diorganisir oleh individu.
6. Keagresifan
Melihat sejauh mana keagresifan karyawan dan sikap kompetitif karyawan dibandingkan dengan karyawanyang bersantai dan hanya diam saja.
7. Stabilitas
Aktivitas organisasi lebih menekan kepada situasi stabil dalam mempertahankan segala sesuatu yang ada di dalam perusahaan.
Sedangkan di dalam buku **Torang (2016:112)** memaparkan adanya 13 indikator dalam budaya organisasi, yakni :
 1. *Style of leadership* (gaya kepemimpinan)
 2. *Communication partner* (mitra komunikasi)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. *Style of decision making* (gaya pengambilan keputusan)
4. *Use of informastion* (Penggunaan informasi)
5. *Use of communication* (pengguna komunikasi)
6. Strata dan keistimewaan
7. Standar kinerja *dan expectation* / harapan
8. *Concecuence of failure* (konsekuensi dari kegagalan)
9. *Space / layout* (ruang / tata ruang)
10. *Norm and behabivor* (norma dan perilaku)
11. *Stories, mythos,traditionals, and rituals.* (cerita, mitos, traditional, ritual)
12. *Heroes* (Tokoh/pahlawan)
13. *Symbol brand, logo, motto, language, relics.*(simbol brand, logo, motto, bahasa, peninggalan)

2.4.5 Proses Terbentuknya Budaya Organisasi

Torang (2016:113) menyebutkan bahwa Proses terbentuknya budaya membutuhkan beberapa orang pendiri, yaitu orang-orang yang dianggap berpengaruh atau karismatik. Setelah budaya organisasi terbentuk, maka seharusnya budaya organisasi itu dipertahankan. Ada 5 kekuatan yang dapat membentuk dan mempertahankan budaya organisasi, yaitu :

1. Peran pimpinan
Peran pimpinan sangat penting dalam membentuk budaya organisasi. Selain sebagai pemimpin, pimpinan juga merupakan contoh utama karyawan dalam pelaksanaan budaya organisasi yang ada dalam suatu perusahaan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

2. Selektif

Untuk membentuk budaya organisasi yang diharapkan mampu membawa perubahan pada organisasi, maka diperlukan orang-orang yang selaras dengan organisasi. Disinilah diperlukan proses recruitment terhadap orang-orang yang dapat dipanuti untuk memperkuat budaya organisasi di dalam suatu perusahaan.

3. Sosialisasi

Pentingnya menjalin komunikasi yang baik antar satu karyawan dengan karyawan yang lain tidak terlepas karena keharusan bersosialisasi baik horizontal maupun vertikal di suatu perusahaan. Ketika sosialisasi berjalan dengan baik antar *stakeholder*, maka budaya organisasi di dalam suatu perusahaan akan semakin kuat.

4. Pengembangan budaya organisasi

Pengembangan organisasi di suatu perusahaan dapat melalui perubahan struktur, proses/ system, dan SDM). Hal ini bertujuan menghilangkan kejumudan sebagai evaluasi dan pengembangan perusahaan untuk lebih baik kedepannya.

5. Adaptasi

Adaptasi sangat diperlukan mengenang seluruh aktivitas perusahaan atau organisasi harus saling selaras satu sama lain, maka dari itu diperlukan adaptasi masing-masing agar terjalin keharmonisan hubungan emosional antar warga organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2.5 PANDANGAN ISLAM

2.5.1 Pandangan Islam Mengenai Kinerja

Di dalam islam kita di anjurkan untuk bekerja dan menebar di muka bumi untuk mencari karunia Allah, sebagaimana dalam surah Al- jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ
كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Arab-Latin: *Fa iżā quḍiyatiṣ-ṣalātu fantasyirū fil-arḍi wabtagū min faḍlillāhi waḍkurullāha kaṣīral la'allakum tuflihūn.*

Terjemah Arti: Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.

Surat Al-Fath Ayat 29

مُحَمَّدٌ رَسُولُ اللَّهِ ۚ وَالَّذِينَ مَعَهُ أَشِدَّاءُ عَلَى الْكُفَّارِ رُحَمَاءُ بَيْنَهُمْ يَتَرَاهُمْ رُكَّعًا
سُجَّدًا يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِنَ اللَّهِ وَرِضْوَانًا سِيمَاهُمْ فِي وُجُوهِهِمْ مِنْ أَثَرِ السُّجُودِ ۚ
ذَلِكَ مَثَلُهُمْ فِي التَّوْرَةِ ۚ وَمَثَلُهُمْ فِي الْإِنْجِيلِ كَزَرْعٍ أَخْرَجَ شَطْأَهُ فَآزَرَهُ فَاسْتَغْلَظَ
فَاسْتَوَىٰ عَلَىٰ سَوَاقِهِ يُعْجِبُ الزَّرَّاعَ لِيغِيظَ بِهِمُ الْكُفَّارَ ۚ وَعَدَ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا
وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ مِنْهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا

Arab-Latin: *Muḥammadur rasūlullāh, wallazīna ma'ahū asyiddā'u 'alal-kuffāri ruḥamā'u bainahum tarāhum rukka'an sujjaday yabtagūna faḍlam minallāhi wa riḍwānan sīmāhum fī wujūhihim min aṣaris-sujūd, zālika maṣaluhum fit-taurāti wa maṣaluhum fil-injīl, kazar'in akhraja syaṭ'ahū fa āzarahū fastaglaẓa fastawā 'alā suqihī yu'jibuz-zurrā'a liyagīza bihimul-kuffār, wa adallāhullazīna āmanū wa 'amiluṣ-ṣāliḥāti min-hum magfirataw wa ajran 'aẓimā*

Terjemah Arti: Muhammad itu adalah utusan Allah dan orang-orang yang bersama dengan dia adalah keras terhadap orang-orang kafir, tetapi berkasih sayang sesama mereka. Kamu lihat mereka ruku' dan sujud mencari karunia Allah dan keridhaan-Nya, tanda-tanda mereka tampak pada muka mereka dari bekas

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

suatu. Demikianlah sifat-sifat mereka dalam Taurat dan sifat-sifat mereka dalam Injil, yaitu seperti tanaman yang mengeluarkan tunasnya maka tunas itu menjadikan tanaman itu kuat lalu menjadi besarlah dia dan tegak lurus di atas pokoknya; tanaman itu menyenangkan hati penanam-penanamnya karena Allah hendak menjengkelkan hati orang-orang kafir (dengan kekuatan orang-orang mukmin). Allah menjanjikan kepada orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal yang saleh di antara mereka ampunan dan pahala yang besar.

2.5.2 Pandangan Islam Tentang *Employee Engagement*

Al- insyirah Ayat 5

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

Artinya : Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, (Al-Insyirah 94:5)

Al – insyirah Ayat 6

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. (Al-Insyirah 94:6)

« إن مع العسر يسراً » والنبي صلى الله عليه وسلم قاسى من الكفار شدة ثم حصل له اليسر بنصره عليهم.

Nabi saw. banyak sekali mengalami kesulitan dan hambatan dari orang-orang kafir, kemudian beliau mendapatkan kelapangan dan kemudahan, yaitu setelah beliau mengalami kemenangan atas mereka. (Tafsir Al-Jalalain, Al-Insyirah 94:6)

Ayat al insyirah (94) : 5

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, (Al-Insyirah 94:7)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Surat an-Najm Ayat 39

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

Arab latin : *wa al laisa lil insaani illa maa sa a*

Artinya : bahwasanya setiap manusia tidak akan memperoleh kecuali apa yang telah diusahakannya

2.5.3 Pandangan Islam Tentang Budaya organisasi

Hal yang sangat penting dan harus disadari bahwa sebuah organisasi yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus disertai dan ditanamkan dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap elemen organisasi baik atasan maupun bawahan. Begitu pula manajemen yang islami, tentu nilai-nilainya adalah islam.

Dalam Al-Qur'an surah al-hujurat ayat 13, Allah menjelaskan tentang bagaimana manusia hidup bersama dan berkelompok :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ اللَّهُ لَكُمْ إِذَا قِيلَ انشُزُوا فَانْشُزُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Arab-Latin: *Yā ayyuhallażīna āmanū izā qīla lakum tafassahu fil-majālisi fafsahu yafsahillāhu lakum, wa izā qīlansyuzu fansyuzu yarfa'llāhullazīna āmanū mingkum wallazīna utul-'ilma darajāt, wallāhu bimā ta'malūna khabīr*

Terjemah Arti: Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu:

"Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karakteristik budaya organisasi islam :

1. Bekerja merupakan ibadah
2. Bekerja dengan azas manfaat dan maslahat
3. Bekerja dengan mengoptimalkan kemampuan akal
4. Bekerja dengan sepenuh keyakinan dan optimistik adanya sikap berimbang
5. Bekerja dengan memperhatikan unsur kehalalan dan menghindari unsur haram.

2.6 Pengaruh antar Variabel

2.6.1 Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja

Schaufeli dalam Akbar (2013:12) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. *Employee engagement* bukan hanya sekedar sikap seperti komitmen organisasi, tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya. *Employee engagement* sangat penting dikarenakan ia merupakan sebuah perilaku yang menjadi titik balik pendorong kinerja karyawan.

Karyawan yang terikat (*engaged*) dikatakan oleh **Robinson yang dikutip oleh Rustono (2012:3)** bahwa ia sadar akan konteks bisnis perusahaan dan bekerja dengan koleganya untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaannya untuk keuntungan bagi perusahaannya. Perusahaan harus bekerja untuk mengembangkan hubungan dua arah antara perusahaan dan pegawainya". Kesadaran bisnis ini yang membuat karyawan memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan untuk kemajuan dari perusahaannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Hari Sucahyowati, dkk (2020) melakukan penelitian dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif Penelitian yang berjudul “ pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. MK Semarang. penelitian ini memiliki hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan.

Tri Ramadhalena, Asmanita (2020) juga melakukan penelitian di PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang yang berjudul “ pengaruh *employee engagement* , Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang”, hasil penelitian menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Menurut **Torang (2016:106)** budaya organisasi ialah filosofi dasar organisasi yang terdiri dari dimensi keyakinan (*belief*), norma (*norm*), nilai (*value*) dan sistem (*system*) yang dipandang sebagai karakteristik inti dan menjadi dasar individu atau kelompok untuk beraktifitas dalam organisasi. Nilai nilai atau norma norma yang berlaku dalam organisasi akan menjadi titik balik dari karyawan dalam berperilaku dan bersikap didalam organisasi, dan juga nilai nilai dan norma ini menjadi ciri khas perusahaan serta menjadi identitas karyawan selaku orang orang yang berkecimpung dalam perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi pendorong kinerja sehingga kinerja karyawan akan semakin lebih baik seiring tingginya tingkat budaya organisasi dalam suatu perusahaan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kasmir (2016:191) memaparkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai nilai atau norma norma yang berlaku dan dimiliki suatu perusahaan.kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika karyawan tidk memetui aturanyang berlaku maka akan menurunkan tingkat kinerja disuatu perusahaan.

Flora Oktarina dkk (2019) melakukan penelitian yang berjudul “ pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja pada bagian HR *Employee* PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau” publikasi Jurnal Manajemen Procuratio Vol. 7 No. 1 , Maret 2019 ISSN : 2580-3743 juga menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1 : Penelitian Terdahulu

No	Nama / Tahun terbit	Publikasi	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Tri Ramadhalena, Asmanita (2020)	JIMB Vo. 3, No. 2 ISSN : p-ISSN : 2085-0336 e-ISSN : 2655-8531	Pengaruh <i>employee engagement</i> , karakteristik pekerjaan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang.	<i>Employee Engagement</i> (X1), Karakteristik pekerjaan (X2) kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>employee engagement</i> dan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang
2	Hari Sucahyowati, Andi Hermawan, dkk (2020)	Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim Vol. 2, No. 2 November 2020 ISSN e-27221679 p-ISSN 2684-9135	pengaruh <i>Employee engagement</i> terhadap kinerja karyawan pada PT.MK Semarang	Budaya Organisasi (X1), kinerja (Y), Motivasi (Z)	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional, Tbk- Toyota (Auto 2000) cabang Siutoyo Malang).
3	Anjun Tanwar (2017)	<i>International journal of advanced engineering, management and science (IJAEMS)</i> Vol. 3, Issue 5 ISSN : 2454-1311	<i>Impact of employee engagement on performance</i>	<i>Employee engagement</i> (X1) <i>Performance</i> (Y)	Hasil menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Alinvia Ayu Sagita, Heru Susilo, dkk (2015)	Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 57 No. 1.	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi	Budaya organisasi (X1), kinerja (Y), Motivasi (Z)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

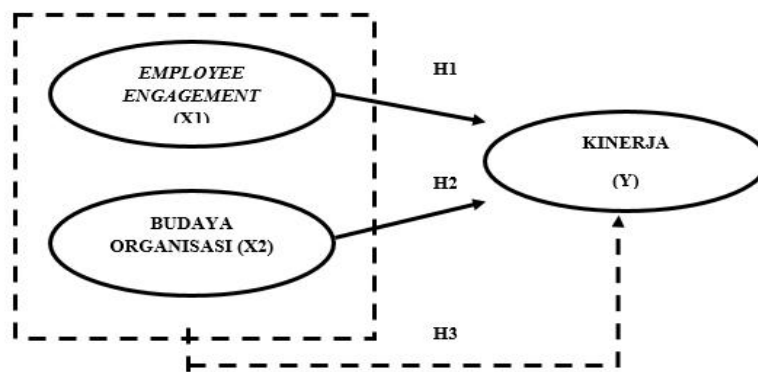
© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Nama / Tahun terbit	Publikasi	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	Flora Oktarina, Marnis, dkk (2019)	Jurnal Manajemen Procuratio Vol. 7 No. 1, Maret 2019 ISSN : 2580-3743	sebagai variabel mediator (studi pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyita (Auto 2000) cabang Siutoyo Malang)	Budaya Organisasi (X1) Kompetensi (X2) Motivasi (Y1) Kinerja (Y2)	terhadap kinerja karyawan dalam bekerja
6.	Alam Setia Bakti (2016)	<i>E proceeding management</i> Vol.3 No. 3 ISSN 2355-9357	pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja pada bagian HR <i>Employee PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau.</i>	<i>Employee engagement</i> (X1) Budaya Organisasi (X2) Kinerja (Y)	Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kedua Y, yakni motivasi dan kinerja

2. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran menggambarkan hubungan dari variabel dependen yakni kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel independen yang dalam hal ini ialah *Employee engagement* (X₁) dan budaya organisasi (X₂) di CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual Pengaruh *Employee engagement* (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Sumber : Alam Setya Bakti (2016)

Keterangan :

—————▶ : *berpengaruh secara parsial*

- - - - -▶ : *berpengaruh secara simultan*

2.9 Hipotesis

Hipotesis ialah jawab sementara terhadap rumusan masalah penelitian.

Maka dari itu rumusan masalah dipaparkan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara dikarenakan jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan namun belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data. Jadi hipotesis disini dapat dinyatakan sebagai jawaban empiris terhadap rumusan masalah penelitian.

Hipotesis yang diangkat dalam penelitian ini adalah :

Hasil penelitian yang dilakukan oleh **Hari Sucahyowati, dkk (2020)** yang berjudul “pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. MK Semarang “ publikasi Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim Vol. 2, No. 2 November 2020 ISSN e 2722-1679 p-ISSN 2684-9135 ini menemukan bahwa *employee engagement* memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan. Karyawan yang *engage* terhadap perusahaan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dari pada karyawan yang tidak *engage* terhadap perusahaan.

Selanjutnya penelitian Tri Ramadhalena, Asmanita (2020) yang berjudul “ pengaruh *employee engagement* , Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang “ publikasi JIMB Vo. 3, No. 2 ISSN : p-ISSN : 2085-0336 e-ISSN :2655-8531 ini memiliki hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif signifikan antara *employee engagement* , karakteristik pekerjaan dan kinerja karyawan.. berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga *employee engagement* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita (2015) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 57 No. 1 April 2018 dengan judul “pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel mediator (studi pada PT. Astra Internasional, Tbk- Toyota (Auto 2000) cabang Siutoyo Malang)” dengan menggunakan metode kuantitatif, menemukan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Flora Oktarina dkk (2019) yang berjudul “ pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja pada bagian HR *Employee* PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau” publikasi Jurnal Manajemen Procuratio Vol. 7 No. 1 , Maret 2019 ISSN : 2580-3743 juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Chevron Pacific Indonesia Pekanbaru Riau.

Perusahaan seyogyanya menanamkan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi kepada para karyawan yang pada akhirnya membentuk budaya organisasi yang kuat dan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan, hal ini juga merupakan identitas bagi setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan. Dengan tingginya tingkat budaya organisasi menunjukkan baiknya tingkat kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Maka dari itu, berdasarkan hubungan kedua variabel tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alam Setia Bakti (2016) e- Proceeding of Management : Vo. 3, No. 3 December 2016 ISSN : 2355-9357 yang berjudul “pengaruh budaya organisasi dan *employee engagement* terhadap kinerja karyawan *civil society Organization* PKBI Pusat ” menemukan bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Heggi Wirawan Prayudha (2018) dengan jurnal yang berjudul “pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Universitas Islam Indonesia” menambahkan didalam hasil penelitiannya bahwa *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan itu berdasarkan hubungan ketiga variabel tersebut, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

H₃ : Diduga *employee engagement* dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru.

2.10 Konsep Operasional Variabel

Tabel 2.2 : Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja pada dasarnya ialah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Mathis dan Jackson, 2012	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualias hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. kehadiran 5. kemampuan bekerjasama. Mathis & Jackson, 2012 Agnes Wahyu Handoyo dkk, 2017	Likert
2	<i>Employee engagement</i> (X1)	<i>Employee engagement</i> sebagai sebuah keadaan pikiran yang positif, memeuaskan dan berhubungan dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan perhatian penuh. Schaufeli & Bakker dalam Akbar, 2013	1. <i>Vigor..</i> 2. <i>Dedication.</i> 3. <i>Absobtion.</i> Schaufeli & Bakker dalam Akbar, 2013 Fattiah Fauziah, 2016	Likert
3.	Budaya organisasi (X2)	Budaya organisasi ialah suatu persepsi bersama yang dianut anggota anggota organisasi itu atau sistem nilai bersama yang dihargai oleh organisasi. Robbin and Judge, 2015	1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko. 2. Perhatian pada hal hal rinci 3. Orientasi anggota 4. Orientasi tim 5. Orientasi Hasil kerja 6. Keagresifan 7. Stabilitas. Robbin dan judge, 2015 Budi Tri Cahyono, 2015	Likert

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yakni seperti yang dikemukakan oleh Sugiono (2016:14) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Amifa Kekluarga Lestari yang beralamat di Jalan Cipta Karya No. 30, Sidomulyo Baru, Kec. Tampan Pekanbaru, Riau .

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ialah :

1. Data Primer

Utsman (2015: 33) menuturkan bahwa Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama secara langsung . Data ini tidak tersedia dalam bentuk terimpilasi atau dalam bentuk file-file. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

aslinya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang dipaparkan oleh **Utsman (2015: 33)** adalah data yang tidak diperoleh dari sumber pertama karena sudah diadakan pengolahan. Data ini diperoleh dari organisasi atau perorangan yang berupa literatur seperti pustaka, artikel, literatur, majalah, surat kabar, dan buku yang ada hubungannya dalam penelitian tersebut dan kaitanya dengan kompetensi, budaya organisasi, dan *employee engagement*. Data ini didapat dari arsip yang dimiliki organisasi/instansi, studi pustaka, penelitian terdahulu, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Data sekunder berupa jumlah karyawan, masa kerja dan profil perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan harus sesuai dengan obyek yang diteliti, waktu serta tenaga yang ada. Adapun yang menjadi obyek karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru Sedangkan metode yang digunakan dalam data ini adalah:

3.4.1 Kuesioner

Menurut **Sugiono (2016:198)** kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk Dijawabnya.

Pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner dibentuk dengan menggunakan skala Likert dengan interval 1-5. Dalam paparan **Sugiyono**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

(2016:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Pemberian skala ini juga bertujuan untuk memberikan bobot terhadap masing-masing tingkat kesetujuan pada masing-masing pertanyaan. Jawaban yang tidak atau kurang mendukung akan diberi skor rendah. Berikut tabel skala likert :

Tabel 3.1 : Skala Likert

Kriteria	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KK)	3	3
Tidak Setuju (ST)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

Dalam skala likert ditetapkan lima kategori jawaban yaitu SS untuk sangat setuju, S untuk setuju, KK untuk kurang setuju, ST tidak setuju dan STS adalah sangat tidak setuju. Skala terdiri dari dua kelompok pernyataan *favorable* (mendukung), dan *unfavorable* (tidak mendukung). Ketika pernyataan bersifat positif atau sesuai dengan indikator maka kriterianya adalah *favorable*, dan penilaian tertinggi atau SSnya bernilai 5 point, namun jika pernyataan bersifat negatif maka ia *unfavorable* dengan penilaian tertinggi atau SS nya bernilai 1 point.

3.4.2 Wawancara

Wawancara dijelaskan oleh Sugiono (2016:317) ialah teknik pengumpulan data untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam tentang perilaku dan makna perilaku tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5 Populasi Dan Sampel

Sugiyono (2016:117) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bisa berupa subyek maupun obyek penelitian). Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari yang berjumlah 59 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau yang biasa disebut dengan sensus sesuai yang dikemukakan oleh **Sugiono (2016:124)** yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi, pengambilan sampel pada penelitian ini ialah 59 orang yang diambil dari seluruh jumlah populasi yang ada pada CV. Amifa Keluarga Lestari.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara *Employee engagement*, budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Dalam regresi linier berganda terdapat 2 variabel, yaitu :

a. Variabel Terikat (Dependen)

Variabel terikat yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

b. Variabel Bebas (Independen)

Variabel bebas dalam penelitian ini ada 2, yakni :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. *employee engagement* (keterikatan karyawan)
2. Budaya organisasi

Untuk menguji variabel diatas maka diperlukan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

n = Jumlah variabel

b1, b2 = Koefisien garis regresi

X1 = *Employee engagement* (keterikatan karyawan)

X2 = Budaya organisasi

e = Error

3. Uji Reliabilitas dan Uji Validitas

3.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau haadal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas Menurut **Ghozali (2016:48)** dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. *Repeted measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$

3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas yang dijelaskan oleh **Ghozali (2016:452)** digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut valid dalam mengukur variabel yang diukur. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variable, Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ dan bernilai positif, maka variable tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Asumsi Normalitas.

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual

normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.8.2 Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas yang dituturkan oleh **Ghozali (2016:134)** bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan ada tidaknya heteroskedastisitas, sebagai berikut :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1. Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk suatu pola literatur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola tertentu yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.3 Uji Asumsi Multikolinieritas

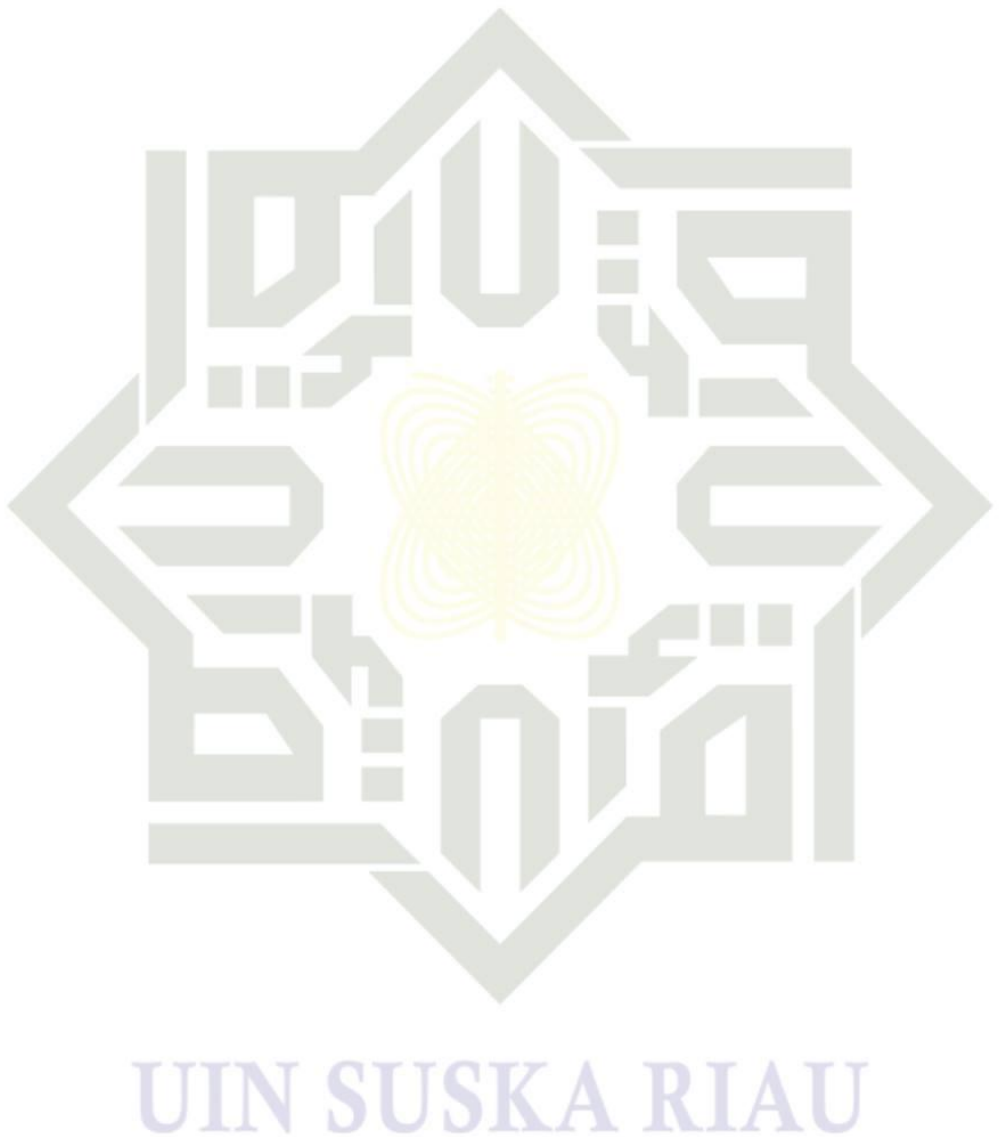
Tujuan dari uji asumsi multikolinieritas seperti yang dikatakan oleh Ghazali (2016:103) adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R² yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
3. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = \frac{1}{\text{tolerance}}$).

1/*tolerance*). Multikolinieritas terjadi apabila nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF > 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinearitas yang masih dapat ditolerir.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 SEJARAH PERUSAHAAN

CV. Amifa Keluarga Lestari merupakan salah satu UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) yang memproduksi jenis varian produk makanan ringan. Perusahaan yang sudah beroperasi sejak 1 Januari tahun 1999 ini, pada awalnya hanyalah sebuah PO (Perusahaan perorangan) usaha rumahan kecil yang memproduksi kacang kedelai goreng yang di jual di kedai kaki 5. Namun, seiring berjalannya waktu, pada tahun 2018 kini Perusahaan telah menjadi CV. Amifa keluarga Lestari yang tidak lagi hanya memproduksi dan menjual kacang kedelai goreng saja, akan tetapi, Perusahaan ini telah memiliki lebih dari 30 jenis varian produk yang menjadi lini produk Perusahaan ini. CV. Amifa Keluarga Lestari ini berpusat di JL. Cipta Karya, Kecamatan Tampan, Pekanbaru. Selain di Pekanbaru, CV. Amifa Keluarga Lestari ini juga mendistribusikan makanan ringan tersebut keseluruh Provinsi Riau dan beberapa mulai mendistribusikan produk ke Provinsi Sumatera Utara, Jambi, Palembang, Bengkulu perbatasan dan Aceh..

Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu Negara ataupun suatu daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Pengembangan sektor Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) memberikan makna tersendiri pada usaha peningkatan pertumbuhan ekonomi serta dalam usaha menekan angka kemiskinan suatu negara. Pertumbuhan dan pengembangan sektor UMKM sering diartikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan. Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah merupakan salah satu bagian penting dari perekonomian suatu Negara ataupun suatu daerah, tidak terkecuali di Indonesia. Pengembangan sektor Usaha Kecil dan Menengah (UMKM) memberikan makna tersendiri pada usaha peningkatan pertumbuhan ekonomi serta dalam usaha menekan angka kemiskinan suatu negara. Pertumbuhan dan pengembangan sektor UMKM sering diartikan sebagai salah satu indikator keberhasilan pembangunan, khususnya bagi negara-negara yang memiliki income perkapita yang rendah. Sebagai gambaran pada tahun 2014-2015, walau sumbangannya dalam output nasional (PDB) hanya sebesar 57,89 persen, namun UMKM memberi kontribusi sebesar 99,9 persen dalam jumlah badan usaha di Indonesia serta mempunyai andil 57,75 persen dalam penyerapan tenaga kerja (www.depkop.go.id).

Peranan UMKM yang sangat besar tersebut, memberikan Penjabaran bahwa UMKM harus dapat ditingkatkan lebih baik lagi. UMKM akan mampu bertahan dan bersaing apabila mampu menerapkan pengelolaan manajemen secara baik. Pengelolaan manajemen secara umum mencakup bidang pemasaran, produksi, sumber daya manusia (SDM), dan keuangan. Konsep dan perancangan tertentu di tingkat strategi merupakan faktor kunci keberhasilan. Analisis mengenai pasar, pelanggan dan produk merupakan suatu hal yang sangat penting dalam dunia yang kompleks.

Dalam mendukung pelaksanaan setiap tugas / kinerja manajemen CV. Amifa Keluarga Lestari mengembangkan unit-unit usaha yang antara lain :

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1.

Direktur

Bertugas sebagai pengawas, pengelola dan bertanggung jawab terhadap pengambilan keputusan yang terkait dengan seluruh aktivitas perusahaan.

2.

Sekretaris

Bertugas membantu tugas-tugas direktur dalam pencatatan semua yang berkaitan dengan aktivitas perusahaan.

3.

Keuangan

Bertugas untuk manajemen keuangan perusahaan, meliputi pencatatan pembukuan, manajemen arus kas masuk dan keluar, pembagian upah, pengadaan bahan baku dan pengelolaan modal.

4.

Produksi

Bertugas bertanggung jawab atas semua produksi, mulai dari proses perajangan, pencucian, penjemuran, pengayaan, penggorengan, pengemasan dan lain sebagainya.

5.

Pemasaran

Bertugas dalam manajemen pemasaran produk. Seperti menangani hal-hal yang berkaitan dengan sales, pengecer, pedagang dan konsumen.

4.

Kemitraan Dengan UMKM Pemasok Bahan Baku Produksi

Di Perusahaan ini, sampai skripsi ini ditulis terdapat 10 UMKM yang bekerja sama dengan Cv. Amifa Keluarga Lestari yang menjadi pemasok bahan baku produksinya, adapun UMKM tersebut yaitu :

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Kemitraan dengan pemasok kacang Kedelai Mentah

Pada saat masih merintis usaha dan produk yang dijual oleh bapak Azwar Aziz hanya kacang kedelai goreng, beliau membeli kacang kedelai mentah dari PT. Riau Jaya, distributor banyak makanan ringan dan bahan baku mentah yang beralamatkan di Pasar Bawah kampung dalam Kec. Senapelan Kota Pekanbaru. Kacang kedelai mentah tersebut di beli perkarung.

2. Kemitraan dengan pemasok Tojin Jagung

Untuk Tojin Jagung atau jagung Marning sendiri, bapak Azwar Aziz bermitra dengan salah satu UMKM yang ada di kota Padang Panjang Provinsi Sumatera Barat. Bahan baku dibeli dalam jumlah perbal sesuai kebutuhan dan di jemput langsung ke Pabrik Produksi nya di kota Payakumbuh

3. Kemitraan dengan CV. Asim Snack

Hubungan kemitraan dengan CV. Asim Snack sudah berlangsung sejak tahun 2004 silam. CV Asim Snack sebagai pemasok seluruh bahan baku makanan ringan untuk bapak Azwar Aziz pada tahun 2004 hingga tahun 2016. Itu dikarenakan mulai pada tahun 2013 sudah mulai mencari sendiri bahan-bahan baku makanannya agar mendapatkan harga jauh lebih murah dari CV Asim Snack. Akan tetapi, bukan berarti Bapak Azwar Aziz berhenti sepenuhnya menjalin kerja sama, hanya saja mengurangi jumlah pemesanan barang kepada distributor tersebut. Hubungan baik dengan Cv. Asim Snack masih berlangsung hingga sampai skripsi ini di buat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4. Kemitraan dengan UMKM Senior Ganepo 99

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini, yaitu Ubi Ganepo. Barang-barang tersebut di beli dalam jumlah banyak dan di kirim menggunakan mobil transportasi khusus penjemputan barang milik CV. Amifa Keluarga Lestari.

5. Kemitraan dengan UMKM Berkah

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah : Peyek Kacang, Peyek Maco, Keripik Lento dan cemilan Sarang Balam/Karabu Saga.

6. Kemitraan dengan UMKM Oviga

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah : keripik Sanjai Balado panjang, Keripik Roda Ubi Ganding dan Golong-golong.

7. Kemitraan dengan UMKM Putri Sikumbang

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah : Kerupuk Bawang Malaysia, Keripik Bayam, keripik Kue Bawang Pangsit, Kipang beras dan Kipang Pulut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

8. Kemitraan dengan UMKM Clarissa

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah : Peyek Kacang Mini, Peyek Macho Mini, Peyek Udang Mini dan kacang Tojin.

9. Kemitraan dengan UMKM mahkota

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah : Keripik Sanjai gurih, Keripik Sanjai Lidi dan Sanjai Balado.

10. Kemitraan dengan UMKM milik Odang Nis

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah Karak kaliang 88.

11. Kemitraan dengan UMKM Muaro

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah : Keripik Pisang Sale

12. Kemitraan dengan P.O Mbak Ani

Hubungan kemitraan dengan UMKM ini adalah UMKM tersebut sebagai pemasok dari bahan baku makanan perusahaan ini juga, adapun barang-barang yang dipasok UMKM ini adalah Keripik Tempeh.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

13. Kemitraan dengan P.O Yamyam, UMKM AAN KING dan UMKM Achiu 368

Hubungan kemitraan dengan para pelaku UMKM ini adalah UMKM dan perusahaan persorangan tersebut khusus sebagai pemasok berbagai Jenis Kerupuk Palembang seperti : Kerupuk Palembang Sanggul, Kerupuk Palembang Mawar, Kerupuk Palembang Akar, Kerupuk Palembang Buncis, Kerupuk Palembang Jaring, Kemplang Super dan Kemplang Mini.

14. Kemitraan dengan berbagai retailer group diberbagai daerah.

Dalam memasarkan produknya, CV. Amifa Keluarga lestari menjual produknya minimarket-minimarket dan retailer group yang ada di berbagai daerah. System nya menggunakan cara Konsolidasi. Berikut ini adalah daftar nama mitra bisnis besar yang bekerja sama dengan CV.. Amifa Keluarga Lestari berdasarkan lokasi pemasarannya :

A. Provinsi Riau

1. PT. Indomarco Prismatama atau biasa lebih dikenal dengan nama INDOMARET
2. Planet Swalayan Group (Pekanbaru)
3. Pasar Buah 88 (Pekanbaru)
4. Mamamia Swalayan Group (Pekanbaru)
5. Gerai makanan oleh-oleh khas melayu di Kota Pekanbaru
6. Seluruh Minimarket lainnya yang ada di Kota Pekanbaru
7. Happy Mart (Pranap)
8. Berkah Swalayan (Air Molek)
9. Pasar Buah 88 (Belilas)
10. Dan Minimarket atau Swalayan lainnya yang ada di Provinsi Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

B. Provinsi Sumatera Utara

1. Maju Bersama Swalayan Group (Medan Kota)
2. Bina Group (Medan Kota)
3. Oke Swalayan Group (Medan Kota)
4. Gloria Mart Group (Medan Kota)
5. Diamond Group (Medan Kota)
6. Swalayan Brastagi Group (Rantau Prapat)
7. Irian Kisaran Swalayan Group (Kisaran)
8. Deli Mas (Lubuk Pakam)
9. Oke Swalayan (Tanjung Marawa)
10. Irian Mart group (Tanjung Marawa)
11. Aman Swalayan (Sidempuan)
12. Rahmat Syariah Group (Sidempuan)
13. Madina Swalayan Group (Penyabungan)
14. Aida Bina Group (Sibolga)
15. Euro Mart Group (Tarutung)
16. Metro Swalayan (Siantar)

C. Provinsi Aceh

1. Sejahtera Mart Group
2. Mentari Group
3. Petro Group

D. Provinsi Jambi

1. Mentari Swalayan (Muaro Bungo dan Muaro Tembesi)
2. Central Swalayan (Kuamang Kuning)
3. Al Fatih Swalayan (Kuamang Kuning)

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

4. Rahayu Mart (Rimbo Bujang)
5. Q Mart (Rimbo Bujang)
6. Melati group (Banko)
7. Rina Mart (Sarolangun)
8. ABC Group (Sarolangun)
9. Johanes Mart (Muaro Tembesi)
10. Central Mayang Group (Jambi Kota)
11. Raja group (Jambi Kota)
12. Aini Swalayan Group (Muaro Jambi)
13. Serunai group (Muaro Jambi)
14. Klop Serba group (Trans Wekas)
15. Grup Sabil Hola (Sungai Penuh)
16. Rumah Makan Surya (Sungai Muaro Labuah)

4.3 Visi dan Misi Perusahaan

4.3.1 Visi Perusahaan

Mencari rezeki dan ridho Allah SWT dalam menuju syurga nya serta Menegakkan Syariat Islam, menjadi salah satu perusahaan Muslim terbesar di Indonesia. Dan “*membangkitkan batang tarandam*” mengenalkan makanan tradisional khas Sumatera Barat keseluruh Dunia.

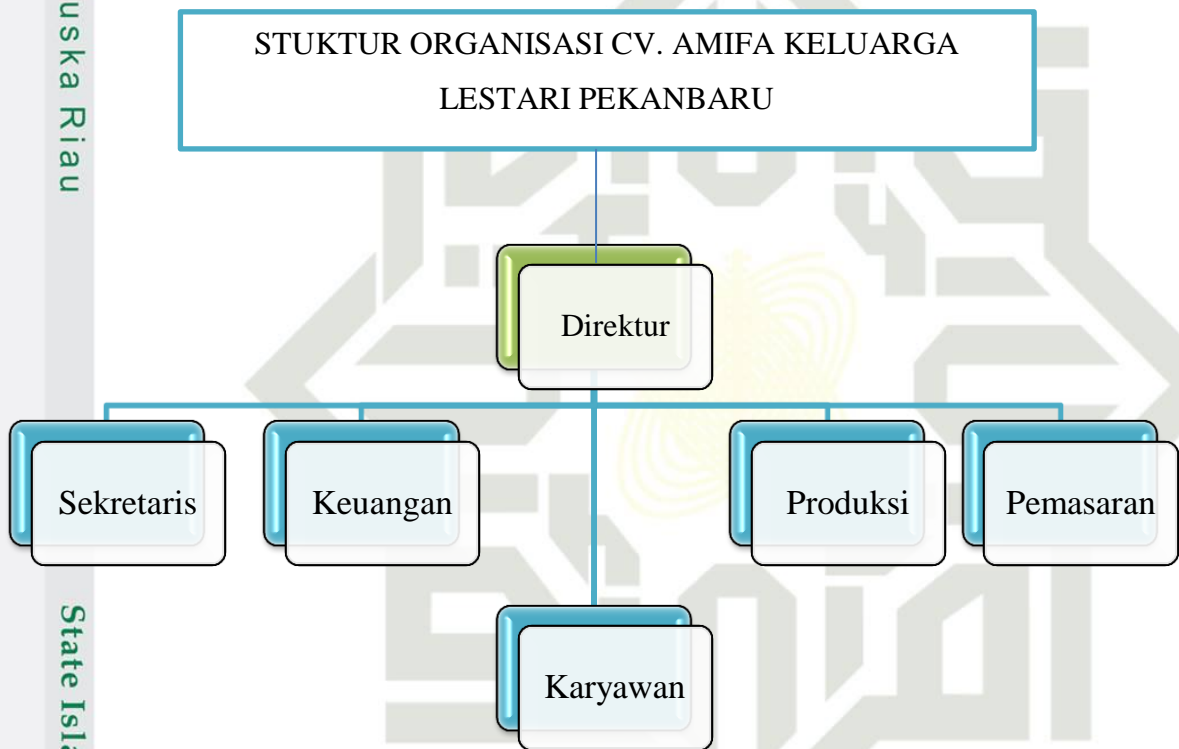
4.3.2 Misi Perusahaan

Dalam upaya menggapai visi tersebut, maka misi kami adalah :

1. Menjalan perusahaan sesuai Syariat Islam
2. Terus mengekspansi jangkauan pasar ke seluruh negeri
3. Membantu sesama pengusaha-pengusaha muslim dalam mengembangkan usahanya.

4.1 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah suatu gambar yang menggambarkan tipe organisasi, pendepartemenan organisasi kedudukan, dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi di CV Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru adalah sebagai berikut :



Gambar 4.1 : Struktur Organisasi CV.Amifa Keluarga Lestari
Sumber : Perusahaan CV.Amifa Keluarga Lestari 2020



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI PENUTUP

6. Kesimpulan

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi linear berganda yang telah dijelaskan pada bab V dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. *Employee engagement* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan didalam perusahaan maka akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawan.
2. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dimana semakin kuat budaya organisasi yang ada didalam perusahaan maka akan mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan di dalam perusahaan.
3. Pengaruh *employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yakni *employee engagement* yang tinggi dari karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan disebabkan kuatnya keterikatan kerja antar karyawan dengan perusahaan dan adanya rasa bertanggung jawab serta rasa ikhlas dalam bekerja, didukung dengan tingginya budaya organisasi yang terjalin diperusahaan akan membuat perusahaan memiliki ciri khas tersendiri dibandingkan dengan perusahaan lainnya sehingga dapat mempererat karyawan satu sama lain dan membuat karyawan bekerja dengan tingkat kinerja yang tinggi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran yang yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : yaitu:

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada pimpinan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru untuk selalu memberikan contoh yang baik terhadap karyawan bagaimana melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien, berkomunikasi dengan baik dan menjaga hubungan kerja, Juga budaya kekeluargaan yang tercipta di CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru diharapkan terus ditingkatkan untuk memperkuat ukhuwah dan menajaga hubungan kerja agar semakin erat untul meningkatkan kinerja para karyawan, Karena dasarnya seorang pemimpin harus menjadi inspirasi untuk karyawannya agar lebih meningkatkan kinerjanya.
2. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya sehingga menghasilkan penelitian yang lebih baik lagi dan lebih akurat.

UIN SUSKA RIAU

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Muhammad Rizza. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Employee Engagement* (Studi Pada Karyawan PT.Primatexco Indonesia Di Batang) *Journal of Social and Industrial Psychology - Fakultas Psikologi*. ISSN 2252-6838, 11-14. Retrieved from Unnes Journals. (<https://journal.unnes.ac.id> di akses 20 januari 2020)
- Anggriani, Lia, Endang dkk, 2016. Faktor Fator Yang Mempengaruhi Employee Engagement Generasi Y (Studi Pada Karyawan Pt Unilever Indonesia Tbk Surabaya) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 37 No. 2 (<https://media.neliti.com> di akses 20 januari 2020)
- Armstrong, Michael. 2012 *Armstrong's Handbook of Human Resource Practice*. United kingdom: Kogan Page Limited
- Bakti, Alam Setia. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan *Civil Society Organization IPPA HQ*. *Jurnal Manajemen* Vol. 3 No. 3. ISSN 2355-9357. (<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id>, di akses 20 Oktober 2019)
- Bakker A.B.,Demerouti, e.2011,]. *The Job Demand-Resource Model : Challenge for Future Researce* *Journal of Industri Psychology* (<https://media.neliti.com> di akses 20 januari 2020)
- Chandra, Cindy dan Marcus Remiasa. 2018. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan PT. Intiland Grande *jurnal AGORA* Vol. 6 No. 1. (<https://media.neliti.com> di akses 20 januari 2020)
- Gozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* 23 (edisi 8). Cetakan VIII. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Handoyo, Agnes Wahyu dan Roy Setiawan. 2017. Pengaruh *Employee Engagement* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Rejeki Dewata, *Jurnal AGORA* Vol. 5 No. 1. (<https://media.neliti.com> di akses 20 januari 2020)
- Haibuan, Malayu S. P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Inerawijaya, Adam Ibrahim, 2010 *Teori, Perilaku, dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
- Kasim, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*,:Rajawali Persada : Depok
- Khan, H. A., Nawaz, M. M., Aleem, M. & Hamed, W.2012. *Impact of Job Ssatisfaction on Employee Performance: An Empirical Study of Autonomous Medical Institutions of Pakistan. African Journal of Business Management.* 6 (7). 2697-2705. (<https://www.yeastgenoe.org> di akses 15 oktober 2019)
- Liliweri, Alo.2014 *Sosiologi dan komunikasi organisasi* Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Markos, S, Sridevi, M. S, 2010 . *Employee Engagement. The Key To Improving Performance. International journal of bussiness and management* (<https://www.scirp.org> di akses 15 oktober 2019)
- Mathis, Robert L, John H Jackson, 2012, *Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Buku 1, Alih bahasa : Jimmi Sadeli Bayyu Prawira .Salemba Empat : Jakarta*
- Muliawan, Yudi, dkk. 2017, Pengaruh Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*) terhadap Kinerja Karyawan di PT. Badja Baru Palembang. *Jurnal ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan tahun XIV No. 2.*(<https://ejournal.unsri.ac.id> di akses 12 februari 2020)
- Riani, Astri Laksmi. 2011. *budaya organisasi, Edisi pertama.* Yogyakarta : Graha Ilmu
- Rivai Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai,Veithzal, Ahmad fawzi, dkk, 2011. *Performance Appraisal(Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan)* edisi kedua cetakan ke-4, jakarta : Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. & Judge. A. Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi.*Jakarta : Salemba Empat
- Rustono, Anton, M. Fattah Akbari Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (Dapen) Telkom Bandung e-Proceeding of Management : Vol.2, No.2 Agustus 2015 ISSN : 2355-9357 (<https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id> di akses 12 february 2020)
- Schaufeli, W, B. Bakker. 2006 *The Measurment of Work Engagement with a Short Questionnaire Preliminary Manual.**Journal Utrecht university, VOL.66 NO.4* (<https://www.wilmschaufeli.nl> di akses 15 Oktober 2019)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Schleman William A, 2011 *Alignment Capability Engagement : Pendekatan Baru Talent Manajemen Untuk Mendongkrak Kinerja Organisasi*. Jakarta : Penerbit PPM
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian pendidikan, pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D* Bandung : Alfabeta
- Suprisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Torang, Syamsir. 2016. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Sstruktur, Budaya, dan Perubahan Organisasi)* Bandung : Alfabeta
- Utman, Fathor Rachman, 2015. *Panduan statistika pendidikan*. Edisi ke 5. Yogyakarta : Diva Press.
- Wardani, Robiatul Kusuma, dkk. 2016. pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal administrasi bisnis (JAB)* Vol.31 No. 1. (<https://www.Administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id> di akses 23 Januari 2020)
- Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press
- _____. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke 3. Jakarta: Rajawali Press.



Lampiran

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU



KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Responden
Di Tempat,

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi guna menyelesaikan tugas akhir sebagai mahasiswi Strata Satu (S1) saya:

Nama : Yunita Maudy Rizky
Nim : 11671200114
Fakultas/ Jurusan : Ekonomi dan Ilmu Sosial/ Manajemen

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul: **“Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru”**. Sehubungan dengan hal tersebut, Saya mohon partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Data-data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiaannya dan semata-mata akan digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas kerjasama, dukungan dan perhatian Bapak/Ibu, Saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat Saya,

Yunita Maudy Rizky
NIM: 11671200114

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

A. Identitas Responden

Nama Responden :

Usia : ☐ < 20 Tahun ☐ 30-39 Tahun

Jenis Kelamin : ☐ Laki laki n ☐ Perempuan

Jabatan :

Lama Bekerja : ☐ 1-5 Tahun ☐ 11-15 Tahun

Pendidikan Terakhir : ☐ SD/Sederajat ☐ S1

☐ SMP/Sederajat ☐ S2

☐ SMA/Sederajat

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda centang (✓) pada kolom yang menunjukkan tingkat persetujuan anda pada pernyataan dengan kategori jawaban sebagai berikut :

- SS : apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut
- S : apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut
- KS : apabila anda Kurang Setuju dengan pernyataan tersebut
- TS : apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut
- STS : apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut.

C. Daftar Pernyataan

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Kuantitas hasil kerja.</i>					
1.	Saya melakukan pekerjaan sesuai standar perusahaan.					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesalahan sedikit					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target					
B.	<i>Kualitas hasil kerja</i>					
4.	Saya memperhatikan kualitas dalam pekerjaan					
5.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan tepat, rapi dan teliti					
6.	Saya bertanggung jawab menyelesaikan pekerjaan sesuai					

- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau		dengan tugas yang diberikan					
	7.	Saya mengulang pekerjaan jika saya merasa tidak sesuai dengan standar.					
	C	<i>Ketepatan waktu</i>					
	8.	Saya terbebani saat menunda pekerjaan					
	9.	Saya datang tepat waktu					
	10.	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	D.	<i>Kehadiran</i>					
	11.	Saya terbebani ketika bolos kerja					
	12.	Saya terbebani ketika saya tidak masuk dan meninggalkan pekerjaan					
	E.	<i>Kemampuan bekerjasama</i>					
	13.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan karena komunikasi yang baik.					
No		Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
14.		Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja sehingga mudah bekerjasama					

EMPLOYEE ENGAGEMENT (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Vigor</i>					
1.	Saya Memiliki energi yang tinggi ketika bekerja					
2.	Saya bersedia mengerahkan seluruh energi untuk menyelesaikan pekerjaan					
3.	Saya selalu merasa bersemangat ketika bekerja					
4.	Saya tidak mudah menyerah ketika bekerja					
B	<i>Absorbtion</i>					
5.	Saya merasa antusias dengan pekerjaan yang dikerjakan					
6.	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menantang					
7.	Saya merasa bangga terhadap					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	pekerjaan					
8.	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan menginspirasi					
9.	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan bermakna					
C.	<i>Dedication</i>					
10.	Saya mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11.	Saya merasa menikmati pekerjaan hingga lupa waktu					
12.	Saya merasa ada yang kurang ketika tidak masuk kerja					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
13.	Saya merasa bahagia ketika bekerja secara intens					
14.	Saya merasa enggan untuk melepaskan diri dari pekerjaan.					

BUDAYA ORGANISASI (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	<i>Inovasi dan keberanian mengambil resiko</i>					
1.	Perusahaan mendorong saya memunculkan ide baru dan berkreasi					
2.	Perusahaan memotivasi saya berani mengambil resiko					
B.	<i>Perhatian pada hal hal rinci</i>					
3.	Perusahaan mendorong saya agar bekerja cepat dan tepat					
4.	Perusahaan mendorong saya lebih detail dalam bekerja					
5.	Perusahaan mendorong saya bekerja lebih analisis					
C.	<i>Orientasi hasil kerja</i>					
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
6.	Perusahaan mendorong saya menghasilkan produk yang berkualitas					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

7.	Perusahaan membuat saya bekerja sesuai teknik dan prosedur					
D.	<i>Orientasi pada anggota organisasi</i>					
8.	Perusahaan menganggap saya adalah aset					
9.	Perusahaan mengambil keputusan demi kebaikan karyawan					
E	<i>Orientasi Tim</i>					
10.	Perusahaan memaksimalkan kerja bersama tim					
11.	Perusahaan mendorong setiap unit yang berbeda agar sering bekerjasama					
F.	<i>Orientasi manusia</i>					
12.	Perusahaan mendorong saya untuk selalu menerima tugas serta tanggung jawab drngan baik					
13.	Perusahaan mendorong saya untuk meningkatkan keunggulan dalam bersaing					
G.	<i>Keagresifan</i>					
14.	Perusahaan memotivasi saya agar ulet dalam bekerja					
15.	Perusahaan memperhatikan persaingan sehat antar karyawan					

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JUMLAH
Responden 1	4	4	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	52
Responden 2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
Responden 3	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
Responden 4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	55
Responden 5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	58
Responden 6	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
Responden 7	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	53
Responden 8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Responden 9	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	54
Responden 10	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	54
Responden 11	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
Responden 12	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	57
Responden 13	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	58
Responden 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	58
Responden 15	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	53
Responden 21	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	54
Responden 22	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	53
Responden 23	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Responden 24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 25	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	54
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
Responden 27	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	53
Responden 28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 29	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	57
Responden 30	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	57
Responden 31	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	54
Responden 32	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	55
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	50
Responden 34	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
Responden 35	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	45
Responden 36	5	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	3	51
Responden 37	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	52
Responden 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 39	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	47
Responden 40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	56
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 47	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	45
Responden 48	4	2	4	2	2	2	2	3	4	3	4	5	37
Responden 49	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	5	4	42
Responden 50	4	4	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	44

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Responden 51	4	3	4	2	3	4	5	4	5	2	4	4	44
Responden 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
Responden 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 56	3	4	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Tabulasi Data Variabel *Employee Engagement*

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JUMLAH
Responden 1	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	53
Responden 2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	52
Responden 3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
Responden 4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
Responden 6	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	56
Responden 7	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
Responden 8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
Responden 9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 11	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	49
Responden 12	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	55
Responden 13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	59
Responden 14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	58
Responden 15	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	55
Responden 16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JUMLAH

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

©

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Responden 20	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52
Responden 21	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	55
Responden 22	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	52
Responden 23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	49
Responden 24	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	56
Responden 25	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
Responden 27	5	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	3	48
Responden 28	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	55
Responden 29	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	56
Responden 30	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	57
Responden 31	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	56
Responden 32	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	51
Responden 33	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	51
Responden 34	5	5	4	3	5	5	3	5	5	5	5	5	55
Responden 35	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	3	50
Responden 36	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	42
Responden 37	4	3	3	4	3	5	4	4	4	3	4	5	46
Responden 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 39	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	55
Responden 40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	53
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JUMLAH

Responden 43	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	56
Responden 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
Responden 48	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	42
Responden 49	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	43
Responden 50	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	45
Responden 51	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	44
Responden 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
Responden 53	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
Responden 54	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	47
Responden 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
Responden 56	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Tabulasi Data Variabel Budaya Organisasi

N	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	JUMLAH
Responden 1	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	66
Responden 2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	61
Responden 3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
Responden 4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
Responden 5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	70
Responden 6	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	67
Responden 7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
Responden 8	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	62
Responden 9	5	5	3	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	61
Responden 10	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	62
Responden 11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	67
Responden 12	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	69
Responden 13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 15	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Responden 16	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	63
Responden 17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Responden 18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 20	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

Responden 21	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	66
Responden 22	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	66
Responden 23	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	61
Responden 24	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	64
Responden 25	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	65
Responden 26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	58
Responden 27	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	3	5	5	62
Responden 28	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	68
Responden 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 30	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	69
Responden 31	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	69
Responden 32	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	69
Responden 33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	58
Responden 34	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	71
Responden 35	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
Responden 36	5	4	3	4	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	5	65
Responden 37	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	5	5	4	66
Responden 38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 39	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	5	64

Responden 40	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	51
Responden 41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	74
Responden 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 47	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Responden 48	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	59
Responden 49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
Responden 50	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
Responden 51	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	61
Responden 52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
Responden 53	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
Responden 54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
Responden 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	61
Responden 56	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	68

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Tabulasi Data Semua Variabel

N	Kinerja	<i>Employee Engagement</i>	Budaya Organisasi
Responden 1	52	53	66
Responden 2	52	52	61
Responden 3	55	49	66
Responden 4	55	60	73
Responden 5	58	57	70
Responden 6	57	56	67
Responden 7	53	49	62
Responden 8	49	49	62
Responden 9	54	48	61
Responden 10	54	48	62
Responden 11	55	49	67
Responden 12	57	55	69
Responden 13	58	59	75
Responden 14	58	58	75
Responden 15	57	55	61
Responden 16	48	48	63
Responden 17	48	48	60
Responden 18	60	60	75
Responden 19	60	60	75
Responden 20	53	52	70
Responden 21	54	55	66
Responden 22	53	52	66
Responden 23	49	49	61
Responden 24	60	56	64
Responden 25	54	49	65
Responden 26	50	47	58
Responden 27	53	48	62
Responden 28	60	55	68
Responden 29	57	56	75
Responden 30	57	57	69
Responden 31	54	56	69
Responden 32	55	51	69
Responden 33	50	51	58
Responden 34	57	55	71
Responden 35	45	50	74
Responden 36	51	42	65

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N	Kinerja	<i>Employee Engagement</i>	Budaya Organisasi
Responden 37	52	46	66
Responden 38	60	60	75
Responden 39	47	55	64
Responden 40	56	53	51
Responden 41	60	60	75
Responden 42	60	60	75
Responden 43	52	56	74
Responden 44	60	60	75
Responden 45	60	60	75
Responden 46	60	60	75
Responden 47	45	47	61
Responden 48	37	42	59
Responden 49	42	43	61
Responden 50	44	45	59
Responden 51	44	44	61
Responden 52	60	60	75
Responden 53	48	49	63
Responden 54	36	47	60
Responden 55	48	48	61
Responden 56	49	45	68

HASIL OUTPUT VALIDITAS KINERJA KARYAWAN

Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Y
P1	Pearson Correlation	1	,642**	,530**	,599**	,691**	,566**	,595**	,555**	,565**	,503**	,397**	,454**	,787**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,002	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P2	Pearson Correlation	,642**	1	,632**	,810**	,661**	,696**	,634**	,453**	,308*	,453**	,280*	,266*	,775**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,021	,000	,037	,047	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P3	Pearson Correlation	,530**	,632**	1	,537**	,459**	,521**	,541**	,460**	,453**	,462**	,277*	,252	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,038	,061	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P4	Pearson Correlation	,599**	,810**	,537**	1	,718**	,722**	,602**	,572**	,263*	,572**	,335*	,228	,794**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,050	,000	,012	,090	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P5	Pearson Correlation	,691**	,661**	,459**	,718**	1	,719**	,664**	,677**	,509**	,763**	,452**	,394**	,870**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P6	Pearson Correlation	,566**	,696**	,521**	,722**	,719**	1	,800**	,613**	,403**	,545**	,408**	,277*	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000	,002	,039	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P7	Pearson Correlation	,595**	,634**	,541**	,602**	,664**	,800**	1	,636**	,505**	,421**	,390**	,385**	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,001	,003	,003	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

P8	Pearson Correlation	,555**	,453**	,460**	,572**	,677**	,613**	,636**	1	,501**	,592**	,536**	,310*	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,020	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P9	Pearson Correlation	,565**	,308*	,453**	,263*	,509**	,403**	,505**	,501**	1	,507**	,546**	,596**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,000	,021	,000	,050	,000	,002	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P10	Pearson Correlation	,503**	,453**	,462**	,572**	,763**	,545**	,421**	,592**	,507**	1	,581**	,473**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P11	Pearson Correlation	,397**	,280*	,277*	,335*	,452**	,408**	,390**	,536**	,546**	,581**	1	,595**	,629**
	Sig. (2-tailed)	,002	,037	,038	,012	,000	,002	,003	,000	,000	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P12	Pearson Correlation	,454**	,266*	,252	,228	,394**	,277*	,385**	,310*	,596**	,473**	,595**	1	,565**
	Sig. (2-tailed)	,000	,047	,061	,090	,003	,039	,003	,020	,000	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Y	Pearson Correlation	,787**	,775**	,682**	,794**	,870**	,824**	,806**	,770**	,671**	,770**	,629**	,565**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



REKAPITULASI UJI VALIDITAS VARIABEL EMPLOYEE ENGAGEMENT

Correlations

		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	X1
P13	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	,484**	,749**	,569**	,503**	,620**	,432**	,544**	,465**	,474**	,611**	,407**	,735**
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P14	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,484**	1	,489**	,534**	,541**	,489**	,341*	,526**	,534**	,456**	,458**	,471**	,705**
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P15	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,749**	,489**	1	,600**	,397**	,508**	,590**	,478**	,506**	,507**	,542**	,482**	,736**
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,569**	,534**	,600**	1	,524**	,646**	,614**	,641**	,574**	,613**	,622**	,540**	,807**
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,503**	,541**	,397**	,524**	1	,545**	,312*	,601**	,524**	,516**	,527**	,469**	,714**
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,620**	,489**	,508**	,646**	,545**	1	,564**	,630**	,755**	,643**	,699**	,679**	,834**
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P19	Pearson Correlation	,432**	,341*	,590**	,614**	,312*	,564**	1	,477**	,457**	,419**	,478**	,535**	,661**

1. Diarag mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t



1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun t

	Sig. (2- tailed)	,001	,010	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P20	Pearson Correlation	,544**	,526**	,478**	,641**	,601**	,630**	,477**	1	,690**	,632**	,643**	,724**	,823**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P21	Pearson Correlation	,465**	,534**	,506**	,574**	,524**	,755**	,457**	,690**	1	,700**	,622**	,754**	,822**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P22	Pearson Correlation	,474**	,456**	,507**	,613**	,516**	,643**	,419**	,632**	,700**	1	,673**	,613**	,786**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P23	Pearson Correlation	,611**	,458**	,542**	,622**	,527**	,699**	,478**	,643**	,622**	,673**	1	,689**	,810**
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
P24	Pearson Correlation	,407**	,471**	,482**	,540**	,469**	,679**	,535**	,724**	,754**	,613**	,689**	1	,797**
	Sig. (2- tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X1	Pearson Correlation	,735**	,705**	,736**	,807**	,714**	,834**	,661**	,823**	,822**	,786**	,810**	,797**	1
	Sig. (2- tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

the 0.01 level (2-tailed).

the 0.05 level (2-tailed).



HASIL OUTPUT VALIDITAS VARIABEL BUDAYA ORGANISASI

©
1

Correlations

		P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	X2
25	Pearson Correlation	1	,578**	,452**	,578**	,504**	,586**	,471**	,306*	,464**	,520**	,321*	,341*	,374**	,540**	,392**	,719**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,022	,000	,000	,016	,010	,005	,000	,003	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
26	Pearson Correlation	,578**	1	,489**	,498**	,492**	,659**	,510**	,437**	,559**	,513**	,559**	,240	,269*	,491**	,531**	,751**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,075	,045	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
27	Pearson Correlation	,452**	,489**	1	,606**	,527**	,546**	,430**	,307*	,472**	,580**	,413**	,544**	,324*	,318*	,335*	,723**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,001	,022	,000	,000	,002	,000	,015	,017	,012	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
28	Pearson Correlation	,578**	,498**	,606**	1	,428**	,505**	,216	,121	,288*	,493**	,455**	,365**	,284*	,310*	,259	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,110	,374	,032	,000	,000	,006	,034	,020	,054	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

	Pearson Correlation	,504**	,492**	,527**	,428**	1	,775**	,641**	,419**	,501**	,505**	,224	,279*	,339*	,626**	,615**	,761**
29	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000	,000	,001	,000	,000	,097	,038	,010	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,586**	,659**	,546**	,505**	,775**	1	,753**	,444**	,523**	,473**	,398**	,209	,277*	,649**	,585**	,806**
30	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,002	,121	,039	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,471**	,510**	,430**	,216	,641**	,753**	1	,527**	,445**	,447**	,384**	,227	,273*	,796**	,607**	,744**
31	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,110	,000	,000		,000	,001	,001	,003	,092	,041	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,306*	,437**	,307*	,121	,419**	,444**	,527**	1	,236	,265*	,218	,449**	,209	,438**	,398**	,556**
32	Sig. (2-tailed)	,022	,001	,022	,374	,001	,001	,000		,079	,048	,107	,001	,123	,001	,002	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,464**	,559**	,472**	,288*	,501**	,523**	,445**	,236	1	,605**	,320*	,373**	,371**	,466**	,439**	,687**
33	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,032	,000	,000	,001	,079		,000	,016	,005	,005	,000	,001	,000

State Islamic U

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

34	P	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
		Pearson Correlation	,520**	,513**	,580**	,493**	,505**	,473**	,447**	,265*	,605**	1	,529**	,465**	,456**	,408**	,429**	,749**
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,048	,000		,000	,000	,000	,002	,001	,000
35	P	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
		Pearson Correlation	,321*	,559**	,413**	,455**	,224	,398**	,384**	,218	,320*	,529**	1	,250	,277*	,396**	,416**	,596**
		Sig. (2-tailed)	,016	,000	,002	,000	,097	,002	,003	,107	,016	,000		,063	,039	,002	,001	,000
36	P	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
		Pearson Correlation	,341*	,240	,544**	,365**	,279*	,209	,227	,449**	,373**	,465**	,250	1	,305*	,277*	,295*	,561**
		Sig. (2-tailed)	,010	,075	,000	,006	,038	,121	,092	,001	,005	,000	,063		,022	,039	,027	,000
37	P	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
		Pearson Correlation	,374**	,269*	,324*	,284*	,339*	,277*	,273*	,209	,371**	,456**	,277*	,305*	1	,292*	,318*	,551**
		Sig. (2-tailed)	,005	,045	,015	,034	,010	,039	,041	,123	,005	,000	,039	,022		,029	,017	,000
38	P	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	
		Pearson Correlation	,540**	,491**	,318*	,310*	,626**	,649**	,796**	,438**	,466**	,408**	,396**	,277*	,292*	1	,695**	,741**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

39	P	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,017	,020	,000	,000	,000	,001	,000	,002	,002	,039	,029		,000	,000
		N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
		Pearson Correlation	,392**	,531**	,335*	,259	,615**	,585**	,607**	,398**	,439**	,429**	,416**	,295*	,318*	,695**	1	,702**
		Sig. (2-tailed)	,003	,000	,012	,054	,000	,000	,000	,002	,001	,001	,001	,027	,017	,000		,000
2	X	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
		Pearson Correlation	,719**	,751**	,723**	,625**	,761**	,806**	,744**	,556**	,687**	,749**	,596**	,561**	,551**	,741**	,702**	1
		Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
		N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Reliabilitas variabel kinerja karyawan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,938	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	48,6429	30,379	,746	,920
P2	48,9464	29,543	,722	,921
P3	48,8036	30,852	,622	,925
P4	48,9821	28,491	,737	,920
P5	48,8571	28,343	,835	,916
P6	48,8214	28,913	,779	,918
P7	48,8393	29,083	,758	,919
P8	48,7143	29,953	,721	,921
P9	48,7500	30,700	,606	,925
P10	48,8214	29,168	,712	,921
P11	48,6429	31,652	,570	,926
P12	48,7321	31,654	,490	,939

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Reliabilitas variabel *employee engagement*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EE1	47,7679	29,272	,684	,929
EE2	48,0357	27,853	,624	,933
EE3	47,8036	28,852	,681	,929
EE4	47,8214	28,368	,764	,926
EE5	47,9821	28,091	,641	,932
EE6	47,7143	28,862	,802	,925
EE7	47,8036	29,797	,601	,932
EE8	47,8750	28,366	,784	,925
EE9	47,8214	28,258	,782	,925
EE10	47,8214	28,077	,735	,927
EE11	47,8214	29,131	,776	,926
EE12	47,8929	27,916	,747	,927

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Reliabilitas variabel budaya organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
BO1	127,9286	150,358	,696	,746
BO2	128,1607	149,374	,729	,744
BO3	128,0536	148,415	,696	,743
BO4	127,9286	151,268	,595	,748
BO5	127,9821	149,181	,740	,744
BO6	128,0000	148,509	,788	,742
BO7	128,0536	148,524	,720	,743
BO8	128,0357	153,199	,525	,752
BO9	128,0536	150,415	,661	,746
BO10	128,0536	150,633	,729	,746
BO11	128,0000	151,709	,564	,749
BO12	128,1607	150,501	,520	,748
BO13	128,2679	149,145	,501	,746
BO14	128,0357	149,562	,718	,745
BO15	128,0179	151,181	,679	,748

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



© H.

JIN Su:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya_Organisasi, Employee_Engagement ^b		.Enter

Dependent Variable: kinerja_karyawan

All requested variables entered.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1429,521	2	714,760	73,635	,000 ^b
Residual	514,461	53	9,707		
Total	1943,982	55			

Residuals Statistics^a

Predicted Value	39,1250	60,2829	53,2321	5,09817	56
Std. Predicted Value	-2,767	1,383	,000	1,000	56
Standard Error of Predicted Value	,417	1,927	,682	,236	56
Adjusted Predicted Value	39,7167	60,3413	53,1954	5,11207	56
Residual	-8,19434	5,89607	,00000	3,05841	56
Std. Residual	-2,630	1,892	,000	,982	56
Stud. Residual	-2,693	2,035	,005	1,018	56
Deleted Residual	-8,59035	6,82072	,03670	3,30362	56
Stud. Deleted Residual	-2,871	2,100	,001	1,042	56
Mahal. Distance	,001	20,049	1,964	2,855	56
Cook's Distance	,000	,541	,029	,080	56
Centered Leverage Value	,000	,365	,036	,052	56

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Employee_Engagement

Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
(Constant)	5,267	4,451		1,183	,242		
Employee_Engagement	,784	,114	,767	6,859	,000	,399	2,504
Budaya_Organisasi	,106	,105	,113	1,010	,317	,399	2,504

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Collinearity Diagnostics^a

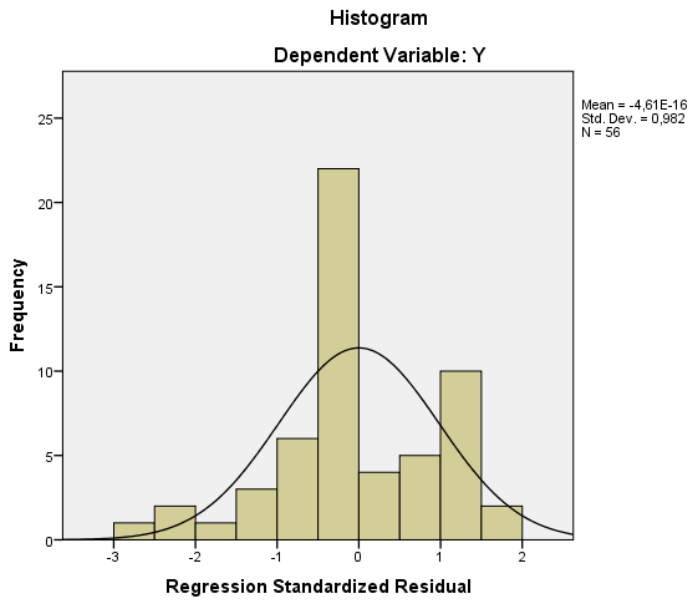
Model	Dimension	Tolerance	Variance Inflation Factor	Variance Proportions		
				Employee_Engagement	Budaya_Organisasi	Constant
1	2,991	1,000	,00	,00	,00	,00
2	,006	21,634	,87	,23	,03	,03
3	,002	36,565	,13	,77	,97	,97

Dependent Variable: kinerja_karyawan

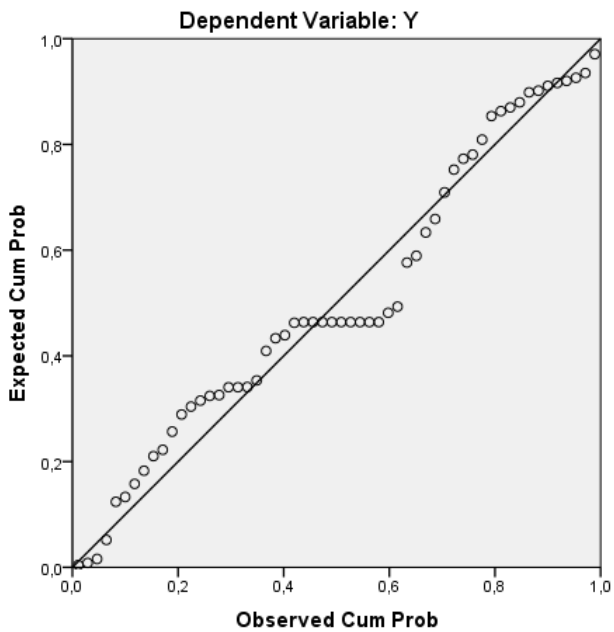
UJI ASUMSI KLASIK

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

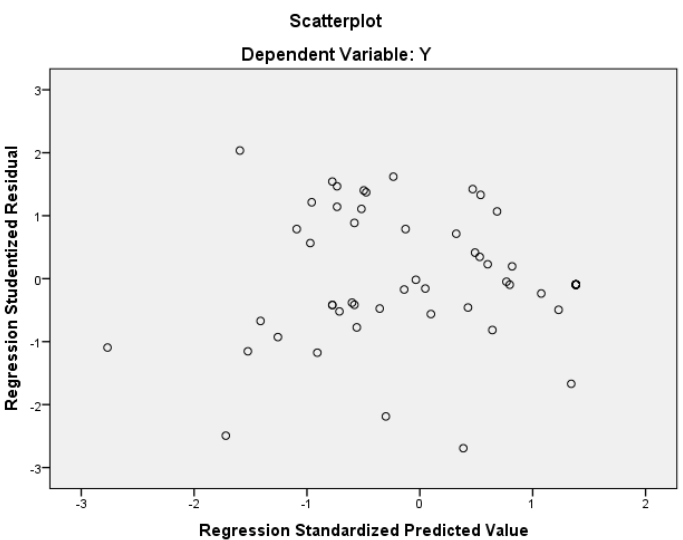
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

CV. AMIFA KELUARGA LESTARI PEKANBARU

Jalan Cipta Karya No. 30, Sidomulyo, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau 28293

Hal : Balasan

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial

Universitas Islam Negeri Sulta Syarif Kasim Riau

Di-

Tempat

Assalamualaikum Wr. Wb.

Sehubungan dengan surat dari Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Nomor Un.04/F.VII/PP.00.9/3268/202, hal izin mengadakan riset tertanggal 01 September 2020 M, Maka pimpinan CV.Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru menerangkan bahwa mahasiswa dibawah ini :

Nama : Yunita Maudy Rizky

NIM : 11671200114

Jurusan : Manajemen S1

Benar telah melakukan penelitian di CV.Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru pada tanggal 05 September 2020 guna melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang berjudul **"Pengaruh *Employee Engagement* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru"**

Demikian surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, 06 September 2020

Direktur

Aditya A.N

Manager

Agus Mardi



Mengetahui,
Komisaris

Azwar Azis



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Biografi Penulis

Nama lengkap YUNITA MAUDY RIZKY, lahir di Tembilahan, 26 Juni 1998. Merupakan anak pertama Ayah Suprianto Abdi dan ibunda Ida Erna dan memiliki seorang adik laki laki bernama Muhammad Iqbal. Pendidikan formal yang telah dilalui penulis yakni: Telah menamatkan Sekolah Dasar di SDN 009

Tembilahan Hulu ditahun 2010. Telah menamatkan Sekolah Menengah Pertama di MTs. N 094 Tembilahan tahun 2013. Telah menamatkan Sekolah Menengah Atas di SMAN 01 Tembilahan Hulu pada tahun 2016 dan telah menamatkan Kuliah S1 Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tahun 2020.

Pada tanggal 07 Januari 2019 - 22 Februari 2019 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) pada Kantor Dinas PMD Pekanbaru. Selanjutnya pada tanggal 08 Juli 2019 - 30 Agustus 2019 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Bukit Batu Kabupaten Bengkalis. Dan penulis merupakan kader dari organisasi HMI MPO.

Penulis melaksanakan ujian *Oral Comprehensive* pada hari Rabu tanggal 23 Desember 2020 dengan judul skripsi “**Pengaruh *Employee engagement* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Amifa Keluarga Lestari Pekanbaru**” dan dinyatakan lulus dengan gelar Sarjana Ekonomi (SE).

UIN SUSKA RIAU